



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 42749

**Nombre:** Estrategia y dirección de recursos humanos

**Ciclo:** Máster Universitario Oficial

**Créditos ECTS:** 3

**Curso académico:** 2025-26

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	2	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Estrategia y dirección de recursos humanos	OBLIGATORIA

### COORDINACIÓN

CANET GINER MARIA TERESA

## RESUMEN

Esta asignatura analiza el papel de la Dirección de Recursos Humanos en la Dirección estratégica, y como consecuencia, el significado del concepto de dirección estratégica de recursos humanos. Se analizan paralelismos y relaciones entre la estrategia empresarial y las diferentes medidas de DRH que pueden adoptarse, desde la perspectiva global, de cada una de las áreas funcionales de la empresa. Relación entre la estrategia de RRHH, estrategia de internacionalización y de gestión del conocimiento.

## 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

Conocimientos adquiridos en los módulos previos del master

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE



-

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).

Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.

Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.

Que los/las estudiantes sean capaces de elaborar una estrategia corporativa de contratación, remuneración y formación de los trabajadores/as.

Que los/las estudiantes sean capaces de elaborar un plan estratégico de recursos humanos en consonancia con la estrategia general de la empresa. De la misma manera, ser capaz de ofrecer inputs relevantes, desde la gestión y la dirección de recursos humanos, para el plan estratégico de la organización.

Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.

Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.



## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. La Dirección Estratégica de RRHH

- Relación entre la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Estratégica de la empresa
- Papel de la DERH en la formulación de la estrategia de la empresa
- Relación entre la estrategia de RRHH y las estrategias competitivas
- o Papel en la estrategia de innovación y gestión del conocimiento
- o Papel en la estrategia de calidad

### 2. La Dirección Estratégica de RRHH en las estrategias de internacionalización

- Papel de la Dirección de Recursos Humanos en las distintas etapas del proceso de internacionalización
- La importancia del fenómeno de la expatriación

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	16,00
Prácticas en aula	8,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	35,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE

Dado el carácter teórico y práctico o aplicado de las competencias a adquirir, la metodología de enseñanza-aprendizaje a utilizar constará de:



- Un conjunto de sesiones teóricas, utilizando la lección magistral participativa (exposición a cargo del/la profesor/a y participación de los/as estudiantes),
- Presentaciones orales de los estudiantes
- Lecturas de documentación relevante por parte de los estudiantes

Resolución y estudio de casos

## EVALUACIÓN

Evaluación de las aportaciones, implicación y participación de los alumnos en el desarrollo de tareas y actividades programadas presencialmente en el aula: 20%

Evaluación de las actividades individuales y / o grupales: 40%

Calidad de la presentación oral y discusión de los trabajos: 10%

Examen escrito: 30%

El 20% de evaluación continua es no recuperable en ninguna de las convocatorias. En la segunda convocatoria se mantiene la calificación de las actividades no recuperables. El alumno puede superar la asignatura en segunda convocatoria a partir de la presentación de los trabajos (y discusión en tutoría con el profesor) y de la realización del examen. El examen y trabajos en primera y segunda convocatorias serán de dificultad y características similares. En caso de empate al otorgar la matrícula de honor recibirá la matrícula el estudiante que haya tenido una participación más activa en el aula, y que haya presentado las prácticas y actividades voluntarias sugeridas.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004)

(<http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>)

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

## BIBLIOGRAFÍA

- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson..



- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2016): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall, 8ª edición
- Milkovich, G.T. y Boudreau, J.W. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Dir., 2002): Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall, Madrid.
- Baron, J.N. y Kreps, D.M. (1999): Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers. John Wiley & Sons, New York.
- Harris, M. (2000): Human Resource Management. A Practical Approach. Thomson, Ohio.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of management*, 28(4), 517-543.
- Johnson, G., Whittington, R., Regnér, P., Angwin, D., & Scholes, K. (2020). Exploring strategy. Text and Cases. Pearson UK.
- Landeta Rodríguez, J. y Albizu Gallastegi, E. (2014). Dirección estratégica de los recursos humanos. Ediciones Pirámide.