



Guía docente				
Datos Identificativos				2016/17
Asignatura (*)	Dirección Estratégica	Código	660G01030	
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña)			
Descritores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Cuarto	Obligatoria	6
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento				
Coordinador/a	Martínez Fernández, Rafael	Correo electrónico	rafael.martinez1@udc.es	
Profesorado	Martínez Fernández, Rafael Varela Romero, Belén	Correo electrónico	rafael.martinez1@udc.es belen.varela.romero@udc.es	
Web				
Descripción general	<p>La asignatura de ?Dirección Estratégica? supone la adquisición de los conocimientos básicos de la estrategia empresarial y el desarrollo de herramientas para alinear a las personas con la estrategia y objetivos de la organización. La asignatura consta de tres partes; en la parte primera se accede al conocimiento y manejo de los conceptos básicos de la estrategia empresarial, (la definición del concepto de estrategia, los elementos que la integran, las ventajas competitivas, los grupos de interés, los factores de éxito, etc?) conceptos que son necesarios asentar para poder desarrollar la segunda y tercera parte del programa. En la segunda parte, desarrollaremos la estrategia de una empresa, analizando el sector en el que puede operar, la cultura de la empresa (misión, visión y valores), la definición de la organización para poder hacer efectiva la estrategia y los diferentes modelos de organización para conseguirlo. Finalmente, en la tercera parte se trabajará con las diferentes herramientas para poder vincular y alinear a las personas con la estrategia de la organización. En este sentido las personas se integran en la estrategia de la empresa ocupando un papel fundamental en el éxito de las organizaciones</p>			

Competencias del título	
Código	Competencias del título

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje			Competencias del título
Organización y dirección de empresas.			
Organización y dirección de empresas.			
Organización y dirección de empresas.			
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. Dirigir grupos de personas. Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. Aplicar los conocimientos a la práctica.			
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. Dirigir grupos de personas. Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. Aplicar los conocimientos a la práctica.			
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. Dirigir grupos de personas. Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. Aplicar los conocimientos a la práctica.			
Acceso a las herramientas de dirección estratégica de personas en las organizaciones. Conocer las diferentes técnicas y herramientas aplicables a la empresa para alinear y desarrollar la estrategia de la organización a través de las personas.			



Acceso a las herramientas de dirección estratégica de personas en las organizaciones. Conocer las diferentes técnicas y herramientas aplicables a la empresa para alinear y desarrollar la estrategia de la organización a través de las personas.			
Acceso a las herramientas de dirección estratégica de personas en las organizaciones. Conocer las diferentes técnicas y herramientas aplicables a la empresa para alinear y desarrollar la estrategia de la organización a través de las personas.			

Contenidos	
Tema	Subtema
1.- CONCEPTOS BÁSICOS DA ESTRATEXIA EMPRESARIAL	1.- O Concepto de Estratexia Empresarial 2.- Os factores de éxito. A Ventaxa Competitiva. 3.- O Cadro de Mando. 4.- O Análisis do Entorno. Os grupos de Interés 5.- Planificación Estratéxica de RR.HH.
2.- AS PERSOAS O SERVIZO DA ESTRATEXIA	1.- Misión, Visión e Valores 2.- O Modelo de Negocio. O Valor dos postos clave. 3.- O Plan de Persoas. 4.- A Xestión do Cambio. 5.- A Xestión Internacional das Persoas.
3.- FERRAMENTAS O SERVIZO DA ESTRATEXIA	1.- Boas Prácticas en Xestión de Persoas 2.- A Comunicación o Servizo da Estratexia 3.- Modelos de Compensación, Evaluación ou Recoñecemento. 4.- Ferramentas de flexibilidade e desvinculación. 5.- A Auditoría da función de RR.HH.

Planificación				
Metodoloxías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabaja autónomo	Horas totales
Eventos científicos y/o divulgativos		1	6	7
Lecturas		3	7	10
Portafolio del alumno		7	15	22
Prueba objetiva		2	0	2
Seminario		42	8	50
Sesión magistral		21	20	41
Trabajos tutelados		3	13	16
Atención personalizada		2	0	2

(*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Eventos científicos y/o divulgativos	Participación obligatoria en actividades organizadas y/o apoyadas por la facultad con intervención de profesores extraordinarios españoles y extranxeros, pudiendo inclusive ser seleccionado para presentar una comunicación científica.
Lecturas	Son un conxunto de textos y documentación fuente y ampliación de los contenidos trabaxados.
Portafolio del alumno	Es una carpeta o archivador ordenado por seccións, debidamente identificadas o etiquetadas, que contienen los registros o materiais produto de las actividades de aprendizaxe realizadas por el alumno en un periodo de tiempo, con los comentarios y calificacións asignadas por el profesor lo que permite visualizar el progreso del alumno. El portafolios incluye todo lo que hace el alumno como apuntes, notas de clase, trabaxos de investigación, guías de trabaja y su desarrollo, comentarios de notas, resúmenes, pruebas escritas, etc?, lo que permite visualizar el progreso del alumno.



Prueba objetiva	Pruebas escritas y/u orales utilizadas para la evaluación del aprendizaje, cuyo rasgo distintivo es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas. Constituye un instrumento de medida elaborado rigurosamente, que permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes, actitudes, inteligencia, etc? Es de aplicación diagnóstica formativa como sumativa. Las pruebas objetivas pueden combinar distintos tipos de preguntas; preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir un solo tipo de alguna de estas preguntas.
Seminario	Sesiones en las que el grupo se divide en dos. Los seminarios están orientados a realizar ejercicios prácticos en los que se utilizan los conceptos y contenidos explicados en las sesiones magistrales. Para ello se utilizarán casos de empresa, búsqueda de información, ejercicios tipo test, pruebas técnicas, exposición de trabajos y actividades relacionadas directamente con la materia. Al final de cada seminario puede realizarse una o varias pruebas objetivas sobre la materia impartida a lo largo de la asignatura.
Sesión magistral	La sesión magistral también es conocida como ?ponencia?, ?conferencia? o ?lección Magistral?, se trata de una exposición de la teoría de la materia con el fin de que los alumnos accedan a los conceptos básicos de la dirección estratégica y utilicen el lenguaje y terminología propia de la materia.
Trabajos tutelados	Metodoloxía diseñada para promover o aprendizaxe autónomo dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos ou profesionais), Está referida prioritariamente o aprendizaxe de como facer as cousas. Constitúe unha opción baseada no que os estudantes asuman a responsabilidade do seu propio aprendizaxe. Este sistema de ensinanza basease en dous elementos básicos; o aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimentos de ese aprendizaxe polo profesor.

Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Trabajos tutelados Sesión magistral Seminario Prueba objetiva Eventos científicos y/o divulgativos Lecturas Portafolio del alumno	El profesor está a disposición de los alumnos para el tratamiento y resolución de problemas que puedan surgir en relación con las temáticas expuestas en las sesiones magistrales, seminarios, la asistencia a eventos, realización de pruebas objetivas y lecturas con el fin de poder orientar de la manera individual las incidencias que puedan surgir.

Evaluación

Metodoloxías	Competencias	Descrición	Calificación
Sesión magistral		Valoración objetiva de la asistencia y participación activa de los alumnos en las sesiones a través de las diferentes herramientas propuestas por el profesor	10
Seminario		Resolución de los diferentes casos prácticos propuestos por el docente en las sesiones y desarrollo de un informe de los mismos.	30
Prueba objetiva		Examen sobre los contenidos teóricos de la asignatura compuesto por preguntas de desarrollo breve a resolver por el alumno en un tiempo determinado por escrito o de forma oral.	40
Eventos científicos y/o divulgativos		Participación activa en los eventos propuestos y elaboración de un informe determinado sobre los mismos, así como la presentación de comunicaciones científicas sobre un tema determinado, aquellos que sean seleccionados.	10
Lecturas		Lectura y posterior entrega de un comentario científico respecto de los textos propuestos por el profesor.	10

Observaciones evaluación



Será imprescindible lograr el 50% de la calificación correspondiente a cada uno de los apartados a evaluar para que se sumen las diferentes metodologías de cara a obtener una nota media final. De no conseguir el mínimo exigido en alguna de las metodologías, el alumno no superará la materia. En este caso, la evaluación constará suspensa en la convocatoria ordinaria y podrá volver a examinarse en la oportunidad de Julio, donde la metodología de evaluación será una única prueba objetiva por el valor del 100% de la calificación, versando tanto sobre contenidos teóricos como prácticos del programa.

Como alternativa, aquellos alumnos que no puedan hacer un normal seguimiento de la asignatura, podrá optar por examinarse del 100% de su calificación por medio de una prueba objetiva final. De no conseguir el 50% del total de la nota en esa prueba, la evaluación constará suspensa en la convocatoria ordinaria y podrá volver a examinarse en la oportunidad de julio, donde la metodología de evaluación será una única prueba objetiva por valor del 100% de la calificación, versando tanto sobre contenidos teóricos como prácticos del programa.

Todos los alumnos harán constar de forma visible en su ficha de alumno si optan por EVALUACIÓN CONTINUA o EXAMEN FINAL. De no constar expresamente, o no entregar la ficha en los quince días posteriores al inicio del curso académico se entenderá que optan por un EXAMEN FINAL. La elección es definitiva e irreversible para la convocatoria del curso.

Fuentes de información

Básica	<ul style="list-style-type: none"> - Guerra, L.A. y Navas, J.E. (2007). La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones. Navarra, Thomson-Civitas-Aranzadi - Guerra, L.A. y Navas, J.E. (2008). Casos de Dirección Estratégica de la Empresa. Navarra, Thomson-Civitas-Aranzadi - Grant, R.M. (2010). Dirección Estratégica. Navarra, Thomson-Civitas-Aranzadi - Ayala, Juan Carlos (2013). El comportamiento de las personas. Pearson - Pin, Jose Ramón (2013). Consistencia. Pearson
Complementaria	<ul style="list-style-type: none"> - Bueno, E; P. Morcillo y M.P. Salvador (2005). Dirección Estratégica. Nuevas perspectivas teóricas. Madrid, Pirámide - Albizu, E y J. Landeta (2001). Dirección Estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica. Madrid, Pirámide - Garrido, S. y J.M. Carrasco (). Estrategia y política de empresa. Lecturas. Madrid, Pirámide - Moreno, A.; L.M. Uriarte y G. Topa (2010). La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos. Madrid, Pirámide - Porter, M. (2009). Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores . Madrid, Pirámide - Porter, M. (2010). Ventaja competitiva. Creación y sostenibilidad de un rendimiento superior. Madrid, Pirámide - Johnson, G.; Scholes, K. y Whittington, R. (2010). Fundamentos de Estrategia. Madrid, Pearson - Garrido, S. y Rodriguez Carrasco, J.M. (2006). Estrategia y política de empresa. Lecturas. Madrid, Pirámide - Alles, M.A. (2006). La dirección estratégica de Recursos Humanos. Granica - (). . - Fernández-Aceytuno (2009). Gestión en tiempos de crisis. Ediciones Deusto - DBK, S.A. (). http://www.dbk.es.

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente



Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario
Organización de Empresa/660G01003 Economía y Empresa/660G01007 Dirección y Gestión de RRHH I/660G01015 Dirección y Gestión de RRHH II/660G01016
Otros comentarios

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías