Guia docente					
Datos Identificativos					2017/18
Asignatura (*)	Dirección Estratégica de RRHH			Código	760492014
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descriptores					
Ciclo	Periodo	Curso		Tipo	Créditos
Máster Oficial	2º cuatrimestre	Primero		Optativa	3
Idioma	Castellano				
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	EconomíaEmpresa				
Coordinador/a	Garcia Nuñez, Moises Alberto		Correo electrónico	moises.alberto.garcia@udc.es	
Profesorado	Garcia Nuñez, Moises Alberto Vez Vazquez, Juan Carlos		Correo electrónico	moises.alberto.garcia@udc.es juan.carlos.vez@udc.es	
Web	www.fct.udc.es				
Descripción general					

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A8	Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.
A9	Tomar decisiones y buscar soluciones consensuadas a problemas complejos relativos a la situación socio-laboral de la empresa.
A10	Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.
B1	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
B2	Que los 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.
B3	Que los 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.
B4	Que los 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.
B5	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
B7	Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.
B9	Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.
B12	Seleccionar y confeccionar los contratos de trabajo adecuados la cada situación laboral.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias del título		
Conocimiento de la capacidad de las personas como fuente potencial de ventajas competitivas para las empresas.	AP8 AP9 AP10 AP11	BP1 BP2 BP3 BP4 BP5 BP12	CM1 CM4

Comprensión, desde una perspectiva estratégica, de la dirección de personas en las empresas.	AP10	BP2 BP3 BP4	CM4
Análisis de la consistencia interna y externa de la estrategia relativa a las personas.	AP10	BP2 BP3 BP4 BP7 BP9	CM4
Capacidad para formular e implantar estrategias relativas a las personas que ayuden a las empresas a obtener una ventaja competitiva sostenida.	AP10	BP2 BP3 BP4 BP7 BP9	CM4
Conciencia de las repercusiones de las decisiones en el ámbito del personal sobre los participantes individuales y la sociedad.	AP10	BP2 BP3 BP4 BP7 BP9	CM4

Contenidos	
Tema	**Subtema**
T1. Gestión de personas	1. La gestión estratégica de personas 2. Creación de valor a través de las personas 3. Variables de la gestión estratégica de personas
T2. Modelos de dirección	1. Modelos de dirección tradicionales 2. Nuevos modelos de dirección 3. Implicaciones de los nuevos modelos de dirección
T3. Gestión de los riesgos psicosociales	1.Estrés 2. Burnout 3.Mobbing
tema 4. A xestión de persoas na práctica	Conferencias de ponentes externos relacionados coa xestión e dirección de RRHH.
T4. La gestión de personas en la práctica	Conferencias de ponentes externos relacionados con la gestión y dirección de RRHH.

Planificación				
Metodologías / pruebas	**Competéncias**	**Horas presenciales**	**Horas no presenciales / trabajo autónomo**	**Horas totales**
Prueba objetiva	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 C1 C4	2	16	18
Solución de problemas	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 C1 C4	10	20	30
Sesión magistral	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 C1 C4	9	18	27
Atención personalizada		0		0
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías

Metodologías	Descripción
Prueba objetiva	
Solución de problemas	
Sesión magistral	Presentación y explicación por parte del profesor de los temas incluidos en el programa con apoyo de las TIC. Las presentaciones se realizarán fomentando la participación del alumnado, haciendo que éste adopte un papel protagonista en el proceso enseñanza-aprendizaje. Además, profesionales del mundo de la empresa impartirán conferencias para acercar al alumnado lo máximo posible a la realidad empresarial.

Atención personalizada	
Metodologías	Descripción
	Selección de casos de interés relacionados con el tema a tratar en cada momento para que el alumno enfoque el problema y proponga la solución óptima. Apoyo a aquellos alumnos que tengan especial dificultad con los conocimentos previos de dirección estratégica y gestión estratégica de personas en las organizaciones.

Evaluación			
Metodologías	Competéncias	Descripción	**Calificación**
Solución de problemas	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 C1 C4	Participación en las actividades desarrolladas en el aula tanto en las clases teóricas como prácticas (40% da calificación)	40
Prueba objetiva	A8 A9 A10 A11 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 C1 C4	Examen de conocimientos (60% de la calificación)	60

Observaciones evaluación
La evaluación continua tendrá en cuenta la participación en las clases teóricas, así como todas las actividades desarrolladas por el alumnado en las clases teóricas o prácticas. Evaluación continua: 50% de la calificación. La evaluación de los conocimientos teóricos se realizará mediante un examen. Examen: 50% de la calificación. Para poder sumar a y b es necesario que el alumnado obtenga como mínimo un 2 sobre 5 en el examen teórico. La nota agregada deberá ser igual o superior a 5 puntos sobre 10 para poder superar la materia.

Fuentes de información	
Básica	

Complementária	Gómez-Mejía, L..; Balkin, D.; Cardy, R. (2008) ?Gestión de recursos humanos? Pearson-Prentice Hall, 5º edición. Chiavenato, I (2007)?Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones? McGraw Hill. De la Calle Durán, M.C., Ortiz de Urbina Criado, M (2004). ?Fundamentos de recursos humanos?. Pearson Educación, Madrid. Albizu, E.; Landeta, J. (coord.) (2001) "Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica" Pirámide. Bonache, J.; Cabrera, Á. (2006) "Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI " Prentice Hall. Dolan, S.; Valle, R. (2007) "La gestión de los recursos humanos: como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación " McGraw-Hill. Sastre, M.Á.; Aguilar, E.Mª (2003) "Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico" McGraw-Hill. Valle, R.J. (coord.) (2004) "La gestión estratégica de los recursos humanos" Pearson Educación. García-Tenorio, J.; Sabater, R. (Coordinadores) (2004) "Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos" Thomson.

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario
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