



| Guía docente | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|--|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2022/23 |
| Asignatura (*) | Dirección Estratégica de RRHH | Código | 760492014 | |
| Titulación | Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Periodo | Curso | Tipo | Créditos |
| Máster Oficial | 2º cuatrimestre | Primero | Optativa | 3 |
| Idioma | Castellano | | | |
| Modalidad docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | EconomíaEmpresa | | | |
| Coordinador/a | García Nuñez, Moises Alberto | Correo electrónico | moises.alberto.garcia@udc.es | |
| Profesorado | García Nuñez, Moises Alberto Vez Vázquez, Juan Carlos | Correo electrónico | moises.alberto.garcia@udc.es juan.carlos.vez@udc.es | |
| Web | www.fcct.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 | BP1 | CM1 |
| | AP9 | BP2 | CM4 |
| | AP10 | BP3 | |
| | AP11 | BP4 | |
| | | BP5 | |
| | | BP12 | |



| | | | |
|---|------|---------------------------------|-----|
| 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 |
| Tema 1. 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 |
| Tema 2. Modelos de dirección | 1. Modelos de dirección tradicionales 2. Nuevos modelos de dirección 3. Implicaciones de los nuevos modelos de dirección |
| Tema 3. Gestión de los riesgos psicosociales | 1. Estrés 2. Burnout 3. Mobbing |
| Tema 4. La gestión de personas en la práctica | Conferencias de ponentes externos relevantes en el ámbito de la gestión de personas. |

| Planificación | | | | |
|------------------------|--|--------------------|--|---------------|
| Metodologías / pruebas | Competencias | 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 |
|--------------|
|--------------|



| Metodoloxías | Descrición |
|-----------------------|--|
| 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 | |
|------------------------|---|
| Metodoloxías | Descrición |
| | <p>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.</p> <p>Apoyo a aquellos alumnos que tengan especial dificultad con los conocimientos previos de dirección estratégica y gestión estratégica de personas en las organizaciones.</p> |

| Evaluación | | | |
|-----------------------|--|---|--------------|
| Metodoloxías | Competencias | Descrición | 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 |

| Observacións avaliación |
|--|
| <p>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.</p> <p>Evaluación continua: 40% de la calificación.</p> <p>La evaluación de los conocimientos teóricos se realizará mediante un examen.</p> <p>Examen: 60% de la calificación.</p> <p>Para poder sumar a y b es necesario que el alumnado obtenga como mínimo un 4 sobre 10 en el examen teórico. La nota agregada deberá ser igual o superior a 5 puntos sobre 10 para poder superar la materia.</p> <p>El sistema de evaluación para la 2ª oportunidad es el mismo.</p> <p>El sistema de evaluación para estudiantes con dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia es el mismo.</p> <p>La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación implicará directamente la calificación de suspenso '0' en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier calificación obtenida en todas las actividades de evaluación de cara a la convocatoria extraordinaria.</p> |

| Fuentes de información | |
|------------------------|--|
| Básica | |



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

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