



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|------------------------|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2024/25 |
| Asignatura (*) | Dirección Estratégica | Código | 760G01030 | |
| Titulación | | | | |
| Descriptorios | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Grao | 1º cuatrimestre | Cuarto | Obrigatoria | 6 |
| Idioma | CastelánGalego | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | EconomíaEmpresa | | | |
| Coordinación | Vez Vázquez, Juan Carlos | Correo electrónico | juan.carlos.vez@udc.es | |
| Profesorado | Vez Vázquez, Juan Carlos | Correo electrónico | juan.carlos.vez@udc.es | |
| Web | | | | |
| Descrición xeral | A asignatura de Dirección Estratégica no Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos enfócase no estudo e aplicación de estratexias empresariais desde unha perspectiva organizacional ampla. Esta materia proporciona aos estudantes unha comprensión profunda de como analizar o entorno competitivo e deseñar estratexias efectivas que permitan ás organizacións, xa sexan empresariais ou sen ánimo de lucro, alcanzar os seus obxectivos. Ao centrarse na estratexia, os estudantes adquiren unha visión integral que lles permite encaixar a dirección de recursos humanos dentro do marco máis amplo da xestión empresarial. A metodoloxía de ensino inclúe clases teóricas e prácticas, análise de casos reais e traballos en grupo, o que facilita unha formación completa e aplicada na toma de decisións estratéxicas. | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Código | Competencias / Resultados do título |

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|--|-------------------------------------|--|----|
| Resultados de aprendizaxe | Competencias / Resultados do título | | |
| A13 Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. | A13 | | |
| A15 Dirigir grupos de personas. | A15 | | |
| A23 Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. | A23 | | |
| A31 Aplicar los conocimientos a la práctica. | A31 | | |
| A10 Organización y dirección de empresas. | A10 | | |
| C1 Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. | | | C1 |
| C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida. | | | C3 |
| 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. | | | C4 |
| C6 Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | |
| C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. | | | |



| | | |
|---|-----|----|
| B1 Resolución de problemas. | B1 | C6 |
| B2 Capacidad de análisis y síntesis. | B2 | C7 |
| B3 Capacidad de organización y planificación. | B3 | C8 |
| B4 Capacidad de gestión de la información. | B4 | |
| B5 Toma de decisiones. | B5 | |
| B8 Razonamiento crítico. | B6 | |
| B9 Trabajo en equipos. | B7 | |
| B12 Motivación para la calidad. | B8 | |
| B13 Adaptación a nuevas situaciones. | B9 | |
| B14 Aprendizaje autónomo. | B10 | |
| | B12 | |
| | B13 | |
| | B14 | |
| | B15 | |
| | B16 | |
| | B17 | |
| | B19 | |
| | B20 | |
| | B21 | |

| Contidos | |
|--|--|
| Temas | Subtemas |
| 1. La naturaleza de la dirección estratégica y evolución del pensamiento estratégico | 1.1. Introducción. 1.2. El concepto de Estrategia. 1.3. Niveles de la Estrategia. 1.4. Las fases del proceso de dirección estratégica. 1.5. La responsabilidad de las decisiones estratégicas. 1.6. Estrategias Deliberadas y Emergentes. 1.7. Problemas organizativos en el Proceso de la Dirección Estratégica |
| 2. La creación de valor y los grupos de interés. | 2.1. La creación de valor como objetivo de la empresa. 2.2. Los grupos de interés en la empresa. 2.3. El gobierno en la empresa. 2.3.1. Mecanismos internos de control directivo. 2.3.2. Mecanismos externos de control directivo. 2.4. El concepto de creación de valor en la empresa. |
| 3. Los objetivos y los valores de la empresa. | 3.1. La Misión y la visión en la empresa. 3.1.1. La misión en la empresa. 3.1.2. La visión y el propósito estratégico. 3.2. Los objetivos estratégicos. 3.3. La responsabilidad social de la empresa (RSC). |



| | |
|--|---|
| <p>4. Análisis del Entorno General.</p> | <p>4.1. El Entorno de la Empresa. 4.1.1. Concepto y tipología del entorno. 4.1.2. Nivel de incertidumbre del entorno.</p> <p>4.2. Análisis del Entorno General. 4.2.1. El perfil estratégico del entorno. 4.2.2. El diamante de Porter. 4.2.3. Los distritos industriales. 4.2.4. Importancia del análisis del entorno general para la competitividad de la empresa</p> <p>4.3. Análisis del entorno futuro: El Método de los Escenarios.</p> |
| <p>5. Análisis del Entorno Específico.</p> | <p>5.1. Delimitación del Entorno Específico.</p> <p>5.2. Análisis de la Estructura de la Industria. 5.2.1. Intensidad de la competencia actual. 5.2.2. Competidores potenciales. 5.2.3. Productos sustitutos. 5.2.4. Poder negociador de los proveedores y de los clientes. 5.2.5. Limitaciones del modelo de las cinco fuerzas.</p> <p>5.3. Segmentación de la industria: Grupos Estratégicos.</p> <p>5.4. Análisis de los competidores.</p> |
| <p>6. Análisis Interno de la Empresa.</p> | <p>6.1. El Diagnóstico Interno de la Empresa. 6.1.1. La Identidad de la Empresa. 6.1.2. El Perfil Estratégico de la Empresa.</p> <p>6.2. La Cadena de Valor. 6.2.1. Las actividades de la cadena de valor. 6.2.2. Las interrelaciones de la cadena de valor.</p> <p>6.3. El Benchmarking.</p> <p>6.4. Las Matrices de Análisis Estratégico.</p> <p>6.5. El Análisis DAFO.</p> |



| | |
|---|--|
| <p>7. Análisis de los Recursos y Capacidades.</p> | <p>7.1. El Análisis de los Recursos y Capacidades.</p> <p>7.2. Identificación de los Recursos y Capacidades.</p> <p>7.2.1. Identificación de los recursos.</p> <p>7.2.2. Identificación de las capacidades: las rutinas organizativas.</p> <p>7.2.3. La medición de los intangibles.</p> <p>7.3. Evaluación Estratégica de los Recursos y Capacidades.</p> <p>7.3.1. Criterios para la obtención de la ventaja competitiva.</p> <p>7.3.2. Criterios para el mantenimiento de la ventaja competitiva.</p> <p>7.3.3. Criterios para la apropiación de las rentas de la ventaja competitiva.</p> <p>7.4. La gestión de los Recursos y Capacidades.</p> <p>7.4.1. Mejora de la dotación.</p> <p>7.4.2. Explotación de la dotación.</p> |
| <p>8. Estrategias y Ventajas Competitivas.</p> | <p>8.1. Estrategia y Ventaja Competitiva.</p> <p>8.1.1. Conceptos y relaciones.</p> <p>8.1.2. Creación de la Ventaja Competitiva.</p> <p>8.1.3. Mantenimiento de la Ventaja Competitiva.</p> <p>8.2. La Ventaja Competitiva en Costes.</p> <p>8.2.1. Fuentes de la Ventaja en Costes.</p> <p>8.2.2. Barreras a la Imitación.</p> <p>8.2.3. Condiciones de aplicación.</p> <p>8.2.4. Riesgos de la Ventaja en Costes</p> <p>8.3. La Ventaja Competitiva en Diferenciación de Productos.</p> <p>8.3.1. Fuentes de Diferenciación de Productos.</p> <p>8.3.2. Barreras a la imitación.</p> <p>8.3.3. Condiciones de aplicación.</p> <p>8.3.4. Riesgos de la Ventaja en Diferenciación.</p> <p>8.4. La ampliación de las Estrategias Competitivas de Porter: ?El Reloj Estratégico?.</p> <p>8.4.1. Estrategias orientadas a precios bajos.</p> <p>8.4.2. Estrategias orientadas a la diferenciación.</p> <p>8.4.3. Estrategias híbridas u orientadas a la relación calidad-precio</p> <p>8.4.4. Estrategias destinadas al fracaso.</p> |

| Planificación | | | | |
|-----------------------|---|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas traballo autónomo | Horas totais |
| Lecturas | A13 B1 B2 B3 B4 B8 B12 B14 B17 B21 C1 C3 C6 C7 C8 | 7 | 14 | 21 |
| Proba obxectiva | A13 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B8 B14 B20 B21 C1 C6 | 4 | 0 | 4 |



| | | | | |
|------------------------|---|----|----|----|
| Seminario | A10 A13 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B13 B15 B16 B19 C4 | 15 | 0 | 15 |
| Sesión maxistral | A10 B8 B12 B13 B15 B16 B19 B20 B21 C1 | 30 | 53 | 83 |
| Traballos tutelados | A10 A13 A15 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B12 B13 B15 B16 B17 B19 B20 B21 C1 C3 C4 C6 C7 C8 | 12 | 13 | 25 |
| Atención personalizada | | 2 | 0 | 2 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

| Metodoloxías | |
|---------------------|---|
| Metodoloxías | Descrición |
| Lecturas | Son un conxunto de textos e documentación escrita que se recopilaron e editaron como fonte de profundización en los contenidos trabajados. |
| Proba obxectiva | Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje cuya característica distintiva 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 tanto para la evaluación diagnóstica, formativa o sumativa. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuestas breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de estas preguntas. |
| Seminario | Técnica de trabajo en grupo que tiene como finalidad el estudio intensivo de un tema. Se caracteriza por la discusión, la participación, la elaboración de documentos y las conclusiones a las que tienen que llegar todos los componentes del seminario. |
| Sesión maxistral | Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como conferencia; método expositivo; y lección magistral. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso de la palabra y otros medios de aprendizaje como vía de transmisión de la información a la audiencia. |
| Traballos tutelados | Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje de como "hacer las cosas". Constituye una opción basada en que los estudiantes asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor. |

| Atención personalizada | |
|---|---|
| Metodoloxías | Descrición |
| Proba obxectiva Lecturas Seminario Sesión maxistral Traballos tutelados | El seguimiento de los trabajos tutelados, la presentación y exposición de las lecturas se relacionarán en las fechas y horas que acuerden el profesor y los alumnos de las recogidas en la guía del estudiante. |

| Avaliación | | | |
|--------------|---------------------------|------------|---------------|
| Metodoloxías | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
| | | | |



| | | | |
|--------------------|---|---|----|
| Proba obxectiva | A13 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B8 B14 B20 B21 C1 C6 | Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje cuya característica distintiva 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 tanto para la evaluación diagnóstica, formativa o sumativa. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuestas breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de estas preguntas. En la fecha aprobada por la Junta de Centro, se realizará una prueba objetiva en la que el alumno tendrá que responder a un cuestionario teórico-práctico o preguntas de respuesta abierta (breve explicación, resumen, interpretación de datos, etc.) o de ambos tipos | 80 |
| Lecturas | A13 B1 B2 B3 B4 B8 B12 B14 B17 B21 C1 C3 C6 C7 C8 | Son un conjunto de textos y documentación escrita que se recogieron y editaron como fuente de profundización en los contenidos trabajados. El alumno deberá presentar una breve reseña sobre alguna de las lecturas recomendadas por el profesor y defenderla con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más tarde de quince días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria ordinaria. | 5 |
| Seminario | A10 A13 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B13 B15 B16 B19 C4 | Técnica de trabajo en grupo que tiene como finalidad el estudio intensivo de un tema. Se caracteriza por la discusión, la participación, la elaboración de documentos y las conclusiones a las que tienen que llegar todos los componentes del seminario. | 5 |
| Trabajos tutelados | A10 A13 A15 A23 A31 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B12 B13 B15 B16 B17 B19 B20 B21 C1 C3 C4 C6 C7 C8 | Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje de "hacer las cosas". Constituye una opción basada en que los estudiantes asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor. Elaboración, presentación y defensa de un trabajo en grupo de algún tema relacionado con los contenidos del programa con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más tarde de quince días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria ordinaria. | 10 |

Observación evaluación



O sistema de avaliación continuada permite deseñar o proceso de formación tendo como punto de partida o volume de traballo que o estudante deberá realizar para alcanzar os obxectivos propostos na materia, é dicir, a súa asistencia ás sesións que se realicen mediante a utilización de leccións maxistras, traballos titorizados, obradoiros, presentacións, así como o traballo persoal que supón o estudo dos contidos do programa. En base ao plan de estudos da Universidade da Coruña, a asistencia a clase é obrigatoria ademais da presentación dos traballos e prácticas que se soliciten ao estudante.

Con carácter excepcional, o profesor da materia poderá autorizar a non asistencia parcial ou total ás clases presenciais daqueles estudantes que estean traballando por conta allea, sempre que xustifiquen ante o profesor a incompatibilidade de horarios de traballo coa asistencia á clase de forma fidedigna. O estudante que se atope nesta situación deberá comunicalo ao profesor antes do inicio do curso a través do correo electrónico á dirección de email juan.carlos.vez@udc.es

A matrícula parcial ou a dispensa académica non exoneran ao estudante da súa asistencia a clase, que é obrigatoria. Como ben di a dispensa académica, aínda que a dispensa se poida autorizar, o alumno debe poñerse en contacto co profesor da materia, para concretar o alcance de dita dispensa, é dicir, é o profesor quen determina en que termos e con que alcance se permitirá a dispensa parcial ou total do estudante asociado ao sistema de avaliación que o profesor defina.

En todo caso, o resto de avaliación necesaria para superar a asignatura realizarase no tempo e forma que o resto de compañeiros, é dicir, presentando os correspondentes traballos e probas que se solicitan en tempo e forma.

O obxectivo é o máximo aproveitamento por parte do estudante da asignatura de forma compatibilizada coa súa actividade profesional e de maneira continuada para o bo fin da aprendizaxe por parte do estudante.

Esta excepcionalidade ten especialmente en conta a aqueles titulados que realizan a transformación do seu título en relacións laborais ao grao en relacións laborais e recursos humanos.

Fontes de información

| | |
|------------------------------------|--|
| Bibliografía básica | |
| Bibliografía complementaria | |

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións

A asignatura de dirección estratéxica do cuarto de grao de relacións laborais e recursos humanos persegue dotar ao estudante dunha visión estratéxica da organización, sexa unha empresa ou calquera institución con ou sen ánimo de lucro. Esta visión global permitiralle ao estudante poder situar a función de recursos humanos dentro da estratexia da empresa, así como a súa importancia.

(*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías