



GUÍA DOCENTE 2021-2022
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

1. Denominación de la asignatura:

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

Titulación

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Código

6127

2. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3.a Profesor que imparte la docencia (Si fuese impartida por mas de uno/a incluir todos/as) :

CELIA DIEZ PORTUGAL (cdportugal@ubu.es); DAVID SAGREDO NEBRED
(dsagredo@ubu.es)

3.b Coordinador de la asignatura

SONIA MARCOS NAVEIRA

4. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

4º CURSO / 1º SEMESTRE

5. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Obligatoria

6. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6



7. Competencias que debe adquirir el alumno/a al cursar la asignatura

CG1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos sobre las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos al nivel de las publicaciones de referencia avanzadas y conocimientos procedentes de la vanguardia en dicho campo de estudio.

CG2 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones y a la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, al diseño de estrategias y políticas sociolaborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las Relaciones Laborales y los Recursos para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CG4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de los recursos humanos a un público tanto especializado como no especializado.

CG5 - Que los estudiantes hayan demostrado dominar las habilidades de aprendizaje en el ámbito de las relaciones laborales necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía



CE1 - Resolución de problemas
CE2 - Capacidad de análisis y síntesis
CE3 - Análisis, búsqueda y gestión de información
CE4 - Comunicación oral y escrita
CE5 - Conocimiento de una lengua extranjera
CE6 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
CE7 - Trabajo en equipo
CE9 - Trabajo en contexto internacional
CE10 - Razonamiento crítico
CE11 - Habilidad en las relaciones interpersonales
CE12 - Compromiso ético
CE13 - Aprendizaje autónomo
CE16 - Motivación por la calidad
CE17 - Sensibilidad a la realidad social, económica y medioambiental

8. Programa de la asignatura

8.1- Objetivos docentes

El estudiante debe ser capaz de:

Resolver problemas y casos prácticos en la gestión de Recursos Humanos en el contexto empresarial y de instituciones.

Tener capacidad de evaluación de los procesos que implica la aplicación de técnicas de gestión de personas.

Seleccionar y gestionar información y documentación propia de las áreas de Recursos Humanos. Diseñar investigaciones de Recursos Humanos para obtener datos y realizar un adecuado análisis e interpretación de los mismos.

Utilizar el lenguaje específico de la dirección y gestión de recursos humanos en la transmisión oral y escrita.

Entender y manejar términos específicos en materia de dirección de recursos humanos, en lengua extranjera.

Manejar sistemas de información y software estadístico apropiado para el área de recursos humanos.

Participar en la elaboración y diseño de políticas y estrategias de recursos humanos en el seno de grupos de trabajo. Desarrollo de habilidades para la coordinación y gestión de grupos de personas y equipos de trabajo.

Conocer las diferencias y similitudes entre las empresas de las diversas zonas geográficas, para saber actuar de modo adaptado en el diseño de políticas y planes de Recursos Humanos en función de la realidad internacional de las empresas.

Interpretar críticamente las políticas, sistemas y planes en el ámbito de los recursos humanos (valoración de puestos, gestión por competencias, evaluación del clima laboral y otras prácticas de recursos humanos).

Saber interpretar las necesidades y demandas de las personas en el contexto de la



actividad laboral.

Conocer los valores éticos de los profesionales en gestión de recursos humanos.

Conocer de las posibilidades y limitaciones de los modelos teóricos propios de la dirección y gestión de personas.

Mostrar en todo el proceso de aprendizaje una predisposición para alcanzar un nivel de excelencia en el proceso de trabajo, en los resultados y en la presentación de las conclusiones.

Tomar posición y entrar en contacto con la problemática y decisiones que conforman el contexto social, económico y medioambiental que influyen en las prácticas de recursos humanos.

8.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

1. INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2. ORIENTACIÓN BÁSICA Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

3. ANÁLISIS DEL ENTORNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

4. ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

5. FORMULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS.

6. EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS.

7. IMPLANTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS.

8.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ALBIZU GALLASTEGUI, E. y J. LANDETA RODRIGUEZ, (2011) Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica., 2ª Edición, Ediciones Pirámide, 978-84-368-2952-5,



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

GUERRAS, L.A. y J.E. NAVAS, (2016) La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y aplicaciones., 5ª Edición, Thomson Reuters, 978-84-470-5334-6,

9. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
Clases teóricas	CB1-CB5,CG1-CG5 CE1,CE3,CE9,CE10, CE12 y CE17	27	10	37
Clases prácticas	CB1-CB5,CG1-CG5 CE1,CE2,CE3,CE6, C, E7,CE11,CE13 y CE16	5	25	30
Lecturas y resenciones	CB1-CB5,CG1-CG5 CE2,CE3,CE10 y CE13	5	10	15
Exposiciones Públicas	CB1-CB5,CG1-CG5 CE2,CE4,CE6,CE7,C E11, CE16 y CE17	3	10	13
Seminarios, debates	CB1-CB5,CG1-CG5 CE1,CE2,CE3,CE4,C E7,CE9,CE10 y CE11	3	0	3
Tutorías	CB1-CB5, CG1-CG5 CE1,CE3,CE4,CE7	10	5	15
Realización de trabajos, informes, memorias y pruebas de evaluación	CB1-CB5,CG1-CG5 CE1,CE2,CE3,CE4,C E10,CE12,CE13 y CE17	7	30	37
Total		60	90	150



10. Sistemas de evaluación:

Para hacer la media entre los procedimientos de evaluación es necesario alcanzar un 40% de puntuación en cada uno de ellos.
La primera convocatoria se supera cuando la media entre los procedimientos de evaluación sea superior al 5.
En la segunda convocatoria se deberán superar aquellos procedimientos de evaluación en los que no se haya alcanzado un 50% de la puntuación.

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
Trabajos/tareas en clase	20 %	20 %
Prueba de Evaluación I	20 %	20 %
Prueba de Evaluación II	20 %	20 %
Prueba de Evaluación Final	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

En la evaluación excepcional se realizarán los mismo procedimientos que en la evaluación ordinaria y en las mismas fechas, acordándose con el profesor/profesora la modalidad de entrega.

11. Calendarios y horarios:

Según lo dispuesto en la web de la Universidad de Burgos y del título.

12. Idioma en que se imparte:

Español

MODELO PARA RECOGER LAS ADAPTACIONES/ADENDAS DE LAS GUÍAS DOCENTES 21-22		
TITULACIÓN	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	
CURSO	4º	
ASIGNATURA / CÓDIGO	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	
SEMESTRE (1.º/2.º)	1º	
TIPO DE ASIGNATURA Y CRÉDITOS	OBLIGATORIA	6 CRÉDITOS
COORDINADOR/A	SONIA MARCOS NAVEIRA	
PROFESORADO	CELIA DÍEZ PORTUGAL / DAVID SAGREDO NEBREDÁ	
CAMBIOS EN LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE RESPECTO A LA GUÍA INICIALMENTE APROBADA PARA UN CONTEXTO DE PRESENCIALIDAD		
1. Por razones de reorganización de espacios y tiempos (paso del escenario A al B) <u>para aquellas materias que proceda</u> Si fuera necesario se impartiría la asignatura a través de <i>streaming</i>, de forma que parte de los estudiantes pudieran estar en clase y otra parte accedieran online. 2. Ante un eventual rebrote de la enfermedad con paso al escenario C, <u>para todas las materias.</u> Videoconferencias y/o videos grabados por el/la profesor/a, foros, materiales y/o actividades en UBUVirtual en función del contenido a tratar.		
CAMBIOS EN LA ATENCIÓN TUTORIAL DE LOS ESTUDIANTES:		
1. Por razones de reorganización de espacios y tiempos (paso del escenario A al B) <u>para aquellas materias que proceda</u> Si fuera necesario, la tutoría se realizaría mediante cita previa para evitar el riesgo de concurrencia de estudiantes.		

2. Ante un eventual rebrote de la enfermedad con paso al escenario C, para todas las materias.

Videoconferencia, correo electrónico, cualquier otro medio que permita atender a distancia.

CAMBIOS EN LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN (especifique los nuevos procedimientos y el peso relativo asignado a la calificación)

1. Por razones de reorganización de espacios y tiempos (paso del escenario A al B) para aquellas materias que proceda

No se prevén cambios en los sistemas de evaluación y, en todo caso, se dotarían espacios para realizarlas atendiendo a las exigencias sanitarias.

2. Ante un eventual rebrote de la enfermedad con paso al escenario C, para todas las materias.

En el escenario C se mantienen los procedimientos de evaluación, el peso correspondiente y los mínimos necesarios establecidos en la Guía Docente, pero su realización será telemática a través de la plataforma UBUVirtual o a través de videollamadas por Teams. Se mantendrá la mayor similitud con el sistema presencial, garantizando, en la medida de lo posible, la autenticidad de la autoría y la evaluación de conocimientos y competencias.

El profesor, en el proceso de corrección de las diferentes pruebas, podrá solicitar a los estudiantes de manera telemática cualquier comentario o aclaración sobre los contenidos y respuestas reflejados en las mismas.

CALENDARIO DE PRUEBAS DE EVALUACIÓN NO PRESENCIAL (las pruebas presenciales se ajustarán al calendario establecido por los centros, pudiendo modificar el mismo si la evaluación no presencial utilizase otros procedimientos)

Se mantiene el establecido.

COMENTARIOS