



GUÍA DOCENTE 2019-2020
Dirección Estratégica de Personas

1. Denominación de la asignatura:

Dirección Estratégica de Personas

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos

Código

6127

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

MATERIA 2.2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos (MÓDULO 2: Dirección y Gestión de Recursos Humanos)

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

E.U.A. de Relaciones Laborales

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

José Carlos Nuñez Maroto, Jesus Ortiz del Álamo

4.b Coordinador de la asignatura

Jesús Ortiz del Álamo

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

CURSO: Cuarto/SEMESTRE: Primer Semestre

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

Obligatoria



7. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

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

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.

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.

CE1.Resolución de problemas: Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales en la dirección y gestión de empresa

CE2. Capacidad de análisis y síntesis: Tener capacidad de análisis y evaluación de las interrelaciones entre los diferentes subsistemas empresariales.



CE3. Análisis, búsqueda y gestión de información: Seleccionar y gestionar información y documentación propia de la empresa.

CE4. Comunicación oral y escrita: Utilización del lenguaje técnico empresarial, tanto oralmente (a través de exposiciones) como por escrito.

CE6. Informática: Manejar sistemas de información en las áreas de empresas.

CE7. Trabajo en equipo: Participar en la elaboración y diseño de trabajos sobre la empresa. Desarrollo de habilidades para la coordinación y gestión de grupos de personas y equipos de trabajo.

CE9. Trabajo en contexto internacional: Ser capaz de tener una visión del entorno internacional en la práctica empresarial.

CE10. Razonamiento crítico: Interpretar críticamente las interrelaciones entre los distintos subsistemas empresariales y de éstos con el entorno.

CE11. Habilidades en las relaciones interpersonales: Saber interpretar las necesidades y demandas de las personas en el contexto de la actividad laboral.

CE12. Compromiso ético: Conocer los valores éticos de profesionales de la gestión de empresas.

CE13. Aprendizaje autónomo: Conocimiento de las posibilidades y limitaciones de los modelos teóricos empresariales. Realizar trabajos de investigación.

CE17. Sensibilidad a la realidad social, económica y medioambiental: Ser capaz de estar en contacto con la realidad del entorno social y medioambiental y su influencia en la realidad empresarial.

9. Programa de la asignatura

9.1- Objetivos docentes

Es preciso movilizar los recursos humanos de la empresa para alcanzar los resultados estratégicos deseados. En la fijación de los objetivos de la empresa y en la selección de la estrategia global se considera la información referente a las capacidades, limitaciones, intereses y posibilidades de los recursos humanos actuales o potenciales de la empresa.

Una vez seleccionadas las estrategias corporativas y competitivas pertinentes, se diseñan las políticas de recursos humanos (o estrategias funcionales) que contribuyen a la consecución del grupo humano necesario para llevar a cabo con éxito las estrategias mencionadas, y se ejecutan las prácticas de recursos humanos atendiendo fundamentalmente a las políticas definidas.



9.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)
Bloque I: Fundamentos conceptuales Introducción: Dirección estratégica de empresa Los recursos humanos: factor clave estratégico. Modelos
Bloque II: Dirección estratégica de personas El análisis del entorno desde la perspectiva estratégica de recursos humanos El análisis interno desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos Formulación e implantación de las estrategias de recursos humanos Control estratégico de recursos humanos. Balance social
9.3- Bibliografía
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
ALBIZU, E. y LANDETA, J., ((2011) Dirección estratégica de los recursos humanos, 2001, Pirámide,
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
BESSEYRE DES HORTS, C.H., (1989) Gestión estratégica de recursos humanos, Deusto, COGOLLUDO LATORRE, M., (1997) Optimización de los recursos humanos, Editorial CISS., ELORDUY MOTA, J.I., (1993) Estrategia de Empresa y Recursos Humanos, McGraw-Hill, GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L., (2001) Dirección y gestión de recursos humanos, Prentice Hall, SÁNCHEZ-RUNDE SÁNCHEZ, C.J., (1997) Dirección estratégica de recursos humanos, Editorial Folio, VALLE, R., (1995) La gestión estratégica de los recursos humanos, Ed:Addison-, VALLE, R., (2003) La gestión estratégica de los recursos humanos, Ed: Prentice-Hall,



10. 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 (pequeño grupo)	CB1-CB5,CG1-CG5 CE1,CE2,CE3,CE6,C E7,CE11 y CE13	5	25	30
Lecturas y recensiones	CB1-CB5,CG1-CG5 CE2,CE3,CE10 y CE13	5	10	15
Exposiciones públicas	CB1-CB5,CG1-CG5 CE2,CE4,CE6,CE7,C E11 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

11. Sistemas de evaluación:

Teniendo en cuenta que para superar la asignatura será necesario obtener una nota mínima en el examen final de 4 puntos sobre diez.

Los alumnos que se presenten en la segunda convocatoria, no podrán recuperar ni la intervención en clase, ni la participación en cursos y seminarios, ni cualquier otra actividad evaluable que, por su naturaleza, resulte imposible de repetir..

El sistema de evaluación de los estudiantes de intercambio se modificará en el supuesto de que los calendarios académicos de las universidades de origen y de destino no sean coincidentes



Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
Actividades de evaluación continua: supuestos y casos prácticos, trabajos de búsqueda de información, test, realización y presentación de informes	40 %	40 %
Asistencia participativa, intervención en clase y acción tutorial	20 %	20 %
Examen final	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

La solicitud de evaluación excepcional debe hacerse ante el Director de la Escuela de Relaciones Laborales.

Se pedirán los trabajos que se envíen a través de plataforma con una valoración del 40%; el resto será el examen final.

Los sistemas de evaluación para la convocatoria extraordinaria de Fin de Estudios de Grado, serán los mismos que para la evaluación excepcional

12. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Para las actividades educativas de esta materia se utilizarán:

- 1.- Clases presenciales
 - 2.- Seminarios
 - 3.- Trabajos en grupo
 - 4.- Conferencias y cursos especializados
 - 5.- Biblioteca y recursos de la Escuela
- Plataforma UBU-VIRTUAL. Aula Virtual de la UBU

TUTORÍAS:

Días y horas de conformidad con lo publicado en la página web oficial de la Escuela.

13. Calendarios y horarios:

CALENDARIO DE EXÁMENES:

Primera Convocatoria y Segunda Convocatoria: De conformidad con las fechas publicadas en la página web oficial.

HORARIOS:

De conformidad con las fechas publicadas en la página web oficial.



UNIVERSIDAD DE BURGOS
E.U.A. DE RELACIONES LABORALES

14. Idioma en que se imparte:

Castellano