

El diseño de la asignatura de Dirección Estratégica en el nuevo Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Córdoba

Nuria Ceular Villamandos, Julia M. Núñez Tabales, Auxiliadora Serrano Muñoz, José M^a Caridad y Ocerin

Departamento de Estadística, Econometría, I.O. y Organización de empresas
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Córdoba
C/Adarve, 30. 14071 Córdoba
nuria.ceular@uco.es es2nutaj@uco.es ccjm@uco.es
DOI:10.1344/105.000001768

Resumen

Este trabajo pretende justificar detalladamente la adaptación efectuada en el diseño de una asignatura desde las antiguas Licenciaturas a los nuevos Grados. En concreto, nos centramos en la asignatura “Dirección Estratégica de la Empresa” impartida en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba (UCO) que pasará a denominarse “Dirección Estratégica” en el nuevo Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se especifica y argumenta cómo se han diseñado cuestiones tales como los objetivos de la asignatura, competencias genéricas y específicas, metodología utilizada, distribución temporal de contenidos y de carga de trabajo para el alumno, así como el sistema de evaluación seleccionado.

Palabras clave: Dirección Estratégica, Guía docente.

1. Introducción

La asignatura de Dirección Estratégica de la Empresa impartida actualmente en quinto curso de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba, está enmarcada en el plan de estudios aprobado en Resolución de 30 de octubre de 2002 y publicado en el BOE de 22 de noviembre de 2002. Esta asignatura, en pasará a denominarse Dirección Estratégica en el nuevo plan de estudios que ha sido publicado recientemente (BOE de 11 de Noviembre de 2010). Pero esta situación no implica tan sólo un cambio de denominación, sino una transformación más profunda de la actividad docente para su adaptación a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior.

En concreto, la asignatura actualmente diseñada es carácter troncal, y consta de 9 créditos, distribuidos anualmente, de forma que 6 créditos tiene asignado a la parte teórica y los 3 restantes a la parte práctica. Se imparte en el último curso de la titulación. En el nuevo grado la asignatura tendrá carácter obligatorio, con 6 créditos ECTS, y su impartición está programada para el segundo cuatrimestre del tercer curso.

Su descriptor genérico es «Análisis del entorno general y específico. Análisis interno de recursos y toma de decisiones. Opciones para la formulación de la estrategia: estrategias genéricas y métodos alternativos. Evaluación de la estrategia. Elementos para la implementación de la estrategia».

En la tabla siguiente se presenta el número de alumnos matriculados durante los últimos cinco cursos académicos en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba.

DIRECCION ESTRATEGICA DE EMPRESA					
Curso Académico	2006/07	2007/08	2008-/09	2009/10	2010/11
Alumnos matriculados	37	35	49	49	50

Fuente: Datos proporcionados por la secretaria de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UCO

Tabla 1: Alumnos matriculados en Dirección Estratégica de Empresa

NUEVO INGRESO	2010/11	2009/10	2008/09	2007/08	2006/07
Grado en RRL y RRHH	193	166	138	173	163
Ciencias del Trabajo	60	33	55	54	61
TOTAL	253	199	193	227	224

Fuente: Secretaría de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UCO

Tabla 2: Alumnos en la Facultad de Ciencias del Trabajo en titulaciones relacionadas

2. Objetivos de la asignatura

En cuanto a los objetivos didácticos sobre los cuales se sustentarán las actuaciones formativas éstos deben estar relacionados con los conceptos, competencias, habilidades, procedimientos y actitudes que deberá desarrollar el alumno una vez finalizado el proceso formativo. En este sentido se tendrá especial atención en la formulación de objetivos adecuados al contexto institucional, profesional, curricular, de enseñanza y aprendizaje de la citada asignatura. En lo que se refiere al conjunto de competencias genéricas y específicas (cognitivas (saber), procedimentales (saber hacer) y actitudinales (ser)), éstas están determinadas en el libro *Blanco de Relaciones Laborales y Recursos Humanos* y en el propio documento del título de Grado.

Los objetivos didácticos son la base sobre la cual se sustentan las actuaciones que posteriormente se desarrollen en el proceso de aprendizaje. Dichos objetivos de aprendizaje son específicos de cada asignatura y están en relación con los conceptos, competencias, habilidades, procedimientos y actitudes que deseamos que sean desarrollados por el alumno.

De esta forma, la asignatura, tal y como indica Claver y otros (2005) se dirige específicamente a la formación del director general de la empresa. En concreto trata de ofrecer una visión general de la dirección de la empresa remarcando la necesidad de pensar a largo plazo y de coordinar e integrar a los departamentos funcionales de la compañía con el fin de que persigan los mismos objetivos generales. Por ello, no se pretende profundizar en aspectos concretos y específicos de los departamentos funcionales, sino proporcionar una serie de herramientas y marco conceptuales de análisis y toma de decisiones que afectan a la totalidad de la empresa.

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adquirir un conocimiento avanzado de los fundamentos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa. ○ Alcanzar un alto nivel de formación en materia de análisis estratégico. ○ Comprender con claridad los problemas y planteamientos ○ Conocer las implicaciones que la implantación de la estrategia tiene sobre los demás elementos de la empresa.
------------------	--

Tabla 3: Objetivos Dirección Estratégica

Por otra parte, una asignatura no puede ser únicamente un conjunto de conceptos teóricos, sino que debemos desarrollar en el alumno unas competencias, consiguiendo que el alumno aprenda los procedimientos necesarios para poder llevar a la práctica los conocimientos aprendidos. En este sentido las competencias básicas esperadas de los alumnos son las siguientes:

COMPETENCIAS	<p>COMPETENCIAS GENÉRICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de organización y planificación ○ Capacidad de análisis y síntesis ○ Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario ○ Capacidad para aplicar la teoría a la practica ○ Capacidad de adaptación a nuevas situaciones ○ Aprendizaje autónomo <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</p> <p>COGNITIVAS (SABER)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Poseer y comprender conocimientos propios del campo de estudio de la Dirección Estratégica ○ Capacidad para comprender los fundamentos de la Organización y dirección de empresas y de la dirección de los recursos humanos <p>PROCEDIMENTALES / INSTRUMENTALES (SABER HACER)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de implantación de los procesos de análisis estratégico, comprendiendo las ventajas e inconvenientes de las distintas opciones a la hora de su implantación. ○ Capacidad para la toma de decisiones sobre las distintas estrategias posibles, mejorando sus capacidades para identificar las condiciones de aplicación y los factores contingentes. ○ Capacidad para diseñar la estructura de la organización y aplicar las herramientas y habilidades directivas en el ámbito general, en el de la gestión de los recursos humanos. ○ Aplicar habilidades directivas como trabajo en equipo y motivación de las personas. ○ Dominar el uso de las TICs y saber aplicarlas en contextos profesionales. <p>ACTITUDINALES (SER)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Actitud estratégica. ○ Espíritu emprendedor. ○ Pensamiento crítico y constructivo de la realidad actual. ○ Concienciación de la formación continua. ○ Capacidad de comunicación oral y escrita.
---------------------	--

Tabla 4: Competencias Dirección Estratégica

Finalmente comentar que estos aspectos están íntimamente relacionados, y no deben ser tratados de manera aislada. Por tanto, a la hora de planificar la manera de alcanzarlos, se debe asegurar que exista una coherencia entre todos estos aspectos. De esta forma, no sirve de nada que se aprendan conceptos si

no son capaces de articularse en la práctica, o a la inversa. No se habrán alcanzado los objetivos de aprendizaje si el alumno aplica los procedimientos sin una coherencia con los conocimientos desarrollados en el proceso. En relación a las actitudes, éstas deberán ser inculcadas en el desarrollo normal de la asignatura, como parte natural del proceso formativo.

3. Metodología utilizada

Con el fin de alcanzar los objetivos, la asignatura pretende combinar la adquisición de conocimientos teóricos y el manejo de herramientas con la participación activa del alumno en la construcción de conocimiento y en el acercamiento a la realidad de Dirección Estratégica. La metodología docente que se ha seguido se compone de las siguientes técnicas:

- Lección magistral para impartir los contenidos teóricos del programa mediante un sistema mixto de clases magistrales y discusión dirigida en la que se intentará crear un clima de participación, motivando a los alumnos a intervenir frecuentemente. Estas clases irán dirigidas fundamentalmente al grupo completo. Para este fin se proyectarán diapositivas que presentarán de modo sintético las ideas que se vayan exponiendo. La asignatura pretende combinar la adquisición de conocimientos teóricos y el manejo de herramientas con la participación activa del alumno en la construcción de conocimiento y en el acercamiento a la realidad empresarial. En las clases teóricas, se intercalarán lecturas y casos cortos con el propósito de ilustrar los contenidos de cada lección magistral. Así, se pone especial énfasis en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y en la potenciación de distintas destrezas y habilidades.
- Clases prácticas, normalmente dirigidas al grupo mediano. En ellas, los alumnos realizan distintas prácticas, casos, comentarios críticos, informes, artículos de revistas especializadas, publicaciones de prensa relacionadas y ejercicios que pueden resolver trabajando individualmente o en grupo. De entre las diferentes metodologías aplicadas de trabajo dinámico en grupo, fundamentalmente se utilizará el método del caso. Con objeto de que la aplicación de estos métodos de trabajo sean efectivos, la profesora explica de antemano sus fundamentos y la manera de aplicarlos de forma más efectiva.
- *Conferencias*, en las que expertos en la materia son invitados a exponer temas de actualidad o interés a los alumnos.
- Ejercicios de autoevaluación, que permitirá conocer al profesor y al alumno, cuál ha sido el grado de aprendizaje adquirido una vez finalizada la unidad temática correspondiente. Esta información analizada de forma periódica permite realizar acciones de mejora antes de finalizar el proceso formativo, facilitando la interacción entre el profesor y el alumno.
- También tienen su importancia las *visitas a empresas*, pues constituyen un valioso complemento en la formación del alumno, al colocarle en contacto directo con la realidad empresarial. Igualmente, las prácticas.
- *Sesiones de tutorías en grupo* en las que el profesor constituye un obligado complemento al desarrollo de la docencia, ofreciendo la asistencia individualizada o grupal necesaria para resolver los problemas y canalizar las inquietudes que cada alumno presente.

En el desarrollo de la docencia con las nuevas exigencias es fundamental el uso del Aula Virtual. Desde que se comenzó a impartir esta asignatura en el curso 2006-2007, la misma está en la plataforma de educación virtual de la UCO, incorporándose recientemente a la nueva plataforma específica para los nuevos grados, conocida como *amoodle*.

La utilización del aula permite secuenciar la disposición y entrega de los trabajos de forma que el alumno puede conocer la carga de trabajo asociada a cada unidad temática y planificarse con tiempo. Además existe un *foro de tutorías* que los alumnos utilizan para consultar sus dudas con la profesora. El *foro de novedades* permite a la profesora enviar información a todos los alumnos matriculados en la asignatura.

Otro aspecto de gran relevancia para que el método docente que se propone sea eficaz, es la constante **retroalimentación** sobre los trabajos realizados.

Esta información procede básicamente del profesor/a, pero también de los mismos compañeros de clase. Los métodos más usados son los siguientes:

- Cada uno de los trabajos prácticos que los alumnos realizan es remitido por la plataforma y corregido en la misma. Ello permite que el alumno conozca el contenido de la evaluación de forma más rápida y sistemática. Estas calificaciones forman parte de la nota final como se detalla en el apartado de evaluación.
- Para algunas de las actividades prácticas, la profesora realiza un resquema con los principales errores y aciertos para que los alumnos puedan aprender y realizar mejores trabajos.
- En las presentaciones orales que realizan los alumnos, hay un formulario de evaluación que rellenan todos los alumnos y que se entrega a los que exponen, con objeto de que conozcan los principales aspectos positivos y negativos detectados por sus compañeros en aspectos como organización y planificación de la presentación, claridad, seguridad, confianza o lenguaje verbal de los que exponen, etc. La profesora también evalúa y comenta los aspectos más destacados de las presentaciones.

PLATAFORMA VIRTUAL (AMOODLE)	
INTRODUCCIÓN	Bienvenida
	Guía Docente de la Asignatura
	Programa Docente
	Sistema de Evaluación
	Cronograma
ASPECTOS TÉCNICOS	Bibliografía Básica y Complementaria
	Recomendaciones realización de trabajos, comentarios críticos, método del caso-...
UNIDAD DIDÁCTICA	Manual de usuario moodle
	Especificaciones técnicas
	Manual de Videoconferencia
	Objetivos de la unidad
	Índice
	Presentación diapositivas
	Lecturas Complementarias
	Casos prácticos
	Test de autoevaluación (mandos de respuesta)
	Casos resueltos
Webs interesantes	
Artículos relacionales	
TRABAJO MONOGRÁFICO	Normas de realización
EVALUACIÓN	Estructura de grupos
	Calificaciones parciales y finales
TRASVERSAL	Direcciones web generales
	Videos
	Noticias de actualidad
	Foros de discusión/novedades

Tabla 5: Estructura de la plataforma

En concreto, para diseñar el programa de actividades prácticas se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- i) las competencias básicas y específicas establecidas por los nuevos planes de estudios para los graduados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y más concretamente, aquellas que están recogidas en la guía docente de la asignatura;
- ii) las competencias y habilidades que se demandan para estos profesionales según recoge el Libro Blanco de RRL y RRHH;

iii) el proponer un rango de actividades variadas que permita que los alumnos se familiaricen con distintas formas de presentación, con la realización de trabajos individuales, en grupos pequeños o en grupos mayores o con distintos niveles de dificultad y iv) los errores y carencias más usuales en la elaboración de actividades prácticas, detectados por los autores en sus años de experiencia docente.

Por ello se propone un rango de actividades que incluyen exposiciones orales, resolución de ejercicios, análisis de casos, búsqueda de información en revistas especializadas y en la red, manejo de bases de datos económicas, redacción de informes técnicos, ejercicios de autoevaluación, incorporación a foros de discusión, conocimiento de las principales instituciones económicas, manejo de información en inglés.

4. Distribución temporal

Para realizar la estimación de trabajo de los alumnos fuera del aula se ha tenido en cuenta que por cada hora de clase magistral necesitan otras dos para repasar y organizar los apuntes, y afianzar los conocimientos. Dado que para todos los temas se facilitan las transparencias, este tiempo medio se considera razonable, ya que aunque para algunos de los temas más conceptuales podría ser necesario un tiempo mayor, para otros que son más descriptivos, el tiempo será inferior.

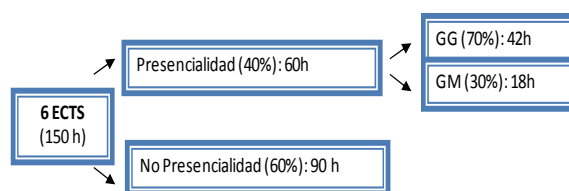


Figura 1: Distribución de carga de trabajo del alumno

SEMANAS	Lección Magistral	Resolución de casos prácticos y problemas	Comentarios de texto	Exposiciones	Actividades de evaluación	Tutorías especializadas	TOTAL HORAS
1ª Semana	3	1					4
2ª Semana	2	1	1				4
3ª Semana	3	1					4
4ª Semana	2	1	1				4
5ª Semana	3	1					4
6ª Semana	2	0	2				4
7ª Semana	3	1					4
8ª Semana	2	1	1				4
9ª Semana	3	1					4
10ª Semana	2	1	1				4
11ª Semana	3	1					4
12ª Semana	3	1					4
13ª Semana	2	1		1			4
14ª Semana	2	1		1			4
15ª Semana					3	1	4
Total horas	35	13	6	2	3	1	60

Tabla 6: Distribución de carga de trabajo del alumno

PRESENCIALIDAD	GG	GM	TOTAL
Lección Magistral	35		35
Resolución de casos prácticos y problemas	5	8,5	13,5
Comentarios de texto		6	6
Exposiciones		1,5	1,5
Actividades de evaluación	2	1	3
Tutorías especializadas		1	1
TOTAL PRESENCIAL	42	18	60

Tabla 7: Distribución de carga de trabajo del alumno (PRESENCIAL)

NO PRESENCIALIDAD	GG
Estudio	70
Búsqueda de información	5
Realización de trabajo en grupo /individual	15
TOTAL PRESENCIAL	90

Tabla 8: Distribución de carga de trabajo del alumno (NO PRESENCIAL)

Esta distribución horaria permite establecer la siguiente redistribución proporcional de la actividad del alumno para un crédito ects (25 horas).

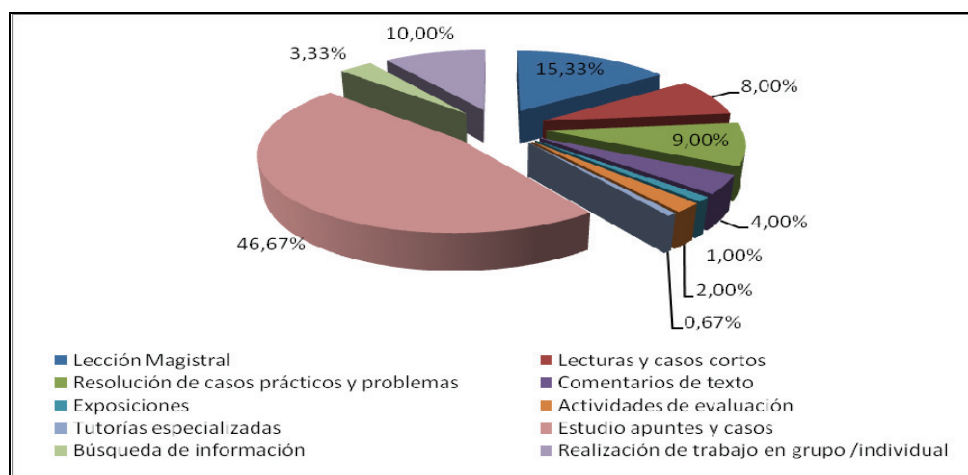


Figura 2: Distribución de carga de trabajo total del alumno

5. Sistema de evaluación

Se pretende diseñar un sistema de evaluación que consiga por un lado determinar el nivel de conocimiento aprendido, y el nivel de esfuerzo realizado por el alumno, por otro. Por ello se establece un sistema de evaluación mixto en el que se tenga en cuenta el trabajo desarrollado por el alumno a lo largo del curso y los resultados del examen final.

La elección de un sistema de evaluación final de la asignatura queda conformada de la siguiente forma.

Un examen, que constará de dos partes bien diferenciadas: teoría y práctica. En cuanto a la evaluación del contenido teórico se ha considerado finalmente el diseño de un examen mixto, compuesto por varias preguntas cortas y un test que permita conocer objetivamente si el alumno ha aprendido los conocimientos desarrollados en las sesiones magistrales así como su participación activa en las clases. Adicionalmente se ha considerado incorporar alguna pregunta de respuesta larga que permita valorar la capacidad crítica del discente. Para la evaluación del grado de desarrollo de las competencias se ha considerado que el alumno realice una prueba práctica, similar a las que se han venido realizando en las sesiones de grupo mediano, eminentemente prácticas, en las que se pueda evaluar la capacidad de aplicar los conocimientos teóricos –fundamentos y técnicas de la Dirección Estratégica-.

Por último, el tercer componente de la evaluación consiste en la valoración de los trabajos individuales y en grupo que los alumnos deben realizar. En este caso se tiene en la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación, el proceso de toma de decisión y otras las competencias establecidas en el programa de la asignatura.

Referencias

- [1] Claver Cortés, E. *et al.* (2005) Guía docente para la asignatura: Dirección estratégica de la Empresa. En: La configuración del EEES. *III Jornadas de Redes de investigación en docencia universitaria*. Alicante.
- [2] Claver Cortés, E. *et al.* (2006) *Dirección estratégica de la empresa*. En: El modelo docente en la universidad. Investigaciones Colegiadas. (Memoria 2005), pp. 5. Alicante.
- [3] Claver Cortés, E. *et al.* (2008) Análisis longitudinal del esfuerzo y tiempo para el aprendizaje y aplicación del método del caso en dirección estratégica de la empresa. *Redes de Investigación Docente - EEES*, 1, pp. 53-92.