

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS II (Cód. 1565009)		
COORDINACIÓN	Fernando Martín Alcázar		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante deberá ser capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordar los contenidos de la Dirección de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica, de manera que facilite el ajuste entre la estrategia de la organización y la de recursos humanos. Elegir las estrategias de evaluación de puestos de trabajo y en coherencia con la estrategia de recursos humanos. Determinar el efecto de las estrategias de compensación en las estrategias de recursos humanos. Desarrollar una estrategia de conflicto y negociación acorde con los intereses estratégicos de la empresa y orientado a la mejora de la satisfacción de los individuos en el puesto de trabajo en el marco de las estrategias organizativas. 		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	
	Miércoles 10 de marzo	S.1. Horario: 16:00h a 17:00 h Presentación del curso: objetivos y metodología.	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
		S.2. Horario: 17:30-19:30 ¿Está la Función de RRHH preparada para desempeñar un papel estratégico? Artículo: "Why we hate HR?"	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	Miércoles 17 de marzo	S.3. Horario: 16:00h a 18:00 h Dirección de RRHH en la práctica(I): la función de recursos humanos en la pequeña y mediana empresa.	Dr. D. Guillermo Burgos Director General Herpac
		S.4 Horario: 18:30h a 20:30 h El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica. El caso Might Telco.	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	Lunes 22 de marzo	S.5. Horario: 16:00 h a 18:00 h Dirección Estratégica de los Recursos Humanos y su contribución a la Visión y Misión de la empresa. El papel de la Misión y de los Valores en la DERH (I)	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz

	<p>S.6 Horario: 18:30 a 20:30 Dirección Estratégica de los Recursos Humanos y su contribución a la Visión y Misión de la empresa. El papel de la Misión y de los Valores en la DERH (II)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso: Misión en Microsoft. • Caso: Equipo verde en DPI Printing. 	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
Jueves 25 de marzo	<p>S7. Horario: 16:00 a 18:00 h. Dirección de RRHH en la práctica (II): el rol de las empresas de consultoría</p>	Dr. D. Antonio J. Padilla Dopp Consultores
	<p>S.8 Horario: 18:30h a 20:30 h. El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (I): análisis interno y análisis externo.</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
Miércoles 7 de abril	<p>S.9 Horario: 16:00 h a 18:00 h. El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (II): análisis interno y análisis externo. Caso EL CASA</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	<p>S.10 Horario: 18:30h a 20:30h. Dirección de RRHH en la práctica(III): la carrera profesional en consultoría.</p>	D. Fernando Martín, Technical Recruit, Oxford Global Resources.
Lunes 12 de abril	<p>S.11 Horario: 16:00h a 18:00h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (I)</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	<p>S.12 Horario: 18:30h a 20:30h. Dirección de RRHH en la práctica (V): la carrera profesional en la gran empresa</p>	Dña. Marta Bravo, Talent Management Specialist, Carrefour España.
Lunes 19 de abril	<p>S. 13 Horario: 16:00 a 18:00 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (II). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	<p>S.14 Horario: Dirección Internacional de Recursos Humanos (III). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
Martes 27 de abril	<p>S.15 Horario: 16:00h a 17:30h. Evaluación del Rendimiento</p>	Prof. Dr. D. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS	<p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</p> <p>A.1 Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso</p> <p>B.7 Conocer, comprender y saber aplicar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones</p>	
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos (70 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (16 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (14 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Total: 100 h.</p>	
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL. En cualquier caso, el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>	
METODOLOGÍA DOCENTE UTILIZADA	<p>Docencia presencial/participativa teórica: La docencia en este curso se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.</p> <p>Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.</p> <p>Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y la resolución de problemas simulados sobre decisiones estratégicas.</p> <p>Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.</p>	
MÉTODOS DE EVALUACION	Criterios de evaluación	Ponderación
	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	20%
	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupos en los que se apliquen los contenidos impartidos	40%
	Examen escrito de conocimientos	40%

	<p>CRITERIOS DE APLICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El criterio de participación activa e interés no debe confundirse con el requisito de presencialidad. • Para superar el curso debe alcanzarse, al menos una calificación en el examen de cuatro puntos (4) sobre diez (10).
<p>BIBLIOGRAFÍA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De La Calle Durán, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2018) <i>Fundamentos de Recursos Humanos</i> Pearson. • Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). <i>La gestión de personas y del talento</i>. McGraw-Hill. • García Carbonell, N, Martín Alcazar, F y Sánchez Gardey, G. (2017) <i>Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Fundamentos y perspectivas teóricas</i>. Ed. Pirámide. • Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2013). <i>Comportamiento Organizacional</i>. McGraw-Hill. • Sparrow, P., Hird, M., Hesketh, A. y Cooper, C. (2010). <i>Leading HR</i>. Palgrave Macmillan.
<p>NOTAS DE INTERÉS</p>	<p>La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>