

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	Gonzalo Sánchez Gardey	
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
	Bloque I 08/03	<i>Sesión 1.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Presentación del curso: objetivos y metodología.
		<i>Sesión 2.</i> 18:30 h. a 20:30 h. ¿Está la Función de RRHH preparada para desempeñar un papel estratégico? Debate sobre el artículo: “Why we hate HR?”
	Bloque II 15/03	<i>Sesión 3.</i> 16:00 h. a 18:00 h. El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica.
		<i>Sesión 4.</i> 18:30 h. a 20:30 h. El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica. El caso Might Telco.
		PROFESOR
		Prof. Dr. D. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz
		Prof. Dr. D. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz

	Bloque III 20/03	<i>Sesión 5.</i> 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. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<i>Sesión 6.</i> 18:30 h. a 20:30 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 (II) <ul style="list-style-type: none"> • Caso: Misión en Microsoft. • Caso: Equipo verde en DPI printing. 	
	Bloque VI (i) 23/03	<i>Sesión 7.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Dirección Estratégica de los RRHH (I)	D. Antonio J. Padilla Director Adjunto del Área de Formación y Desarrollo, Dopp Consultores
	Bloque IV 23/03 & 29/03	<i>Sesión 8.</i> 18:30 h. a 20:30 h. El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (I): análisis interno y análisis externo.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<i>Sesión 9.</i> 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	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	Bloque V (i) 29/03	<i>Sesión 10.</i> 18:30 h. a 20:30 h Dirección Internacional de Recursos Humanos (I)	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	Bloque VI (ii&iii) 10/04	<i>Sesión 11.</i> 16.00 h. a 18:00 h. Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica (ii)	D. Fernando Martín, EMEA Recruiter, International Recruitment Process Outsourcing Dpt, KornFerry
		<i>Sesión 12.</i> 18:30 h. a 20:30 h. Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica: experiencias de carrera profesional (ii)	Dña. Marta Bravo, Talent Acquisition Specialist, Global Talent Acquisition Dpt, American Express

Bloque V(ii) 13/04	Examen 25/04	<p><i>Sesión 13.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (II). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.</p> <p><i>Sesión 14.</i> 18:30 h. a 20:30 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (III). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.</p>	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<p><i>Sesión 15.</i> 16:30 h. a 18:30 h Evaluación del Rendimiento</p>	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba 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 (70h) (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 (16h) (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 (14h) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Total: 100 h.</p>		
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	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.		

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). 	
BIBLIOGRAFÍA	<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. 	
NOTAS DE INTERÉS	<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> <p>Algunas de las sesiones, cuando el profesor invitado, que proceda de universidades no españolas, no domine el español, podrán ser impartidas en inglés. El material de trabajo podrá utilizarse indistintamente en lengua española e inglesa.</p>	