

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	HERRAMIENTAS PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RRHH (HPERH) (Cód. 1565005)		
COORDINACIÓN	Marta Ruíz Martínez		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>En esta materia, se plantearán diferentes herramientas específicas señaladas en el ámbito de la dirección estratégica y especialmente orientadas a la dirección estratégica de los Recursos Humanos. Los alumnos adquirirán las competencias necesarias para abordar desde un punto de vista directivo una metodología de implantación de un proceso estratégico en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendrá conocimientos de los conceptos claves en el ámbito de las herramientas para la planificación estratégica y de los recursos humanos. • Tendrá una comprensión global de las distintas herramientas que permiten un adecuado análisis y planificación estratégica de los recursos humanos. • Tendrá una clara comprensión de las relaciones existentes entre la planificación y el resto de dimensiones de la dirección estratégica de los recursos humanos de la empresa 		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación del módulo 11/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Marta Ruíz Martínez Universidad de Cádiz
	S2	Herramientas para la planificación de RRHH (I): Conceptos básicos e introducción 27/11/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S3	Herramientas para la planificación de RRHH (II): Conceptos básicos e introducción 27/11/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S4	Herramientas para la planificación de RRHH (III): Técnica Delphi y Cadenas de Markov 02/12/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz

	S5	Herramientas para la planificación de RRHH (IV): Técnica Delphi y Cadenas de Markov 02/12/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S6	Herramientas para la planificación de RRHH (V): PERT (I) 05/12/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S7	Herramientas para la planificación de RRHH (VI): PERT (II) 05/12/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S8	Herramientas para la planificación de RRHH (VII): PERT (III) 11/12/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S9	Herramientas para la planificación de RRHH (VIII): PERT (IV) 11/12/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S10	Planificación Estratégica de los RRHH en la práctica (I) 16/12/2024; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D. Sebastian Martín Gallardo Key People
	S11	Planificación Estratégica de los RRHH en la práctica (II) 16/12/2024; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D. Sebastian Martín Gallardo Key People
	S12	Evaluación del Rendimiento 17/12/2024; Hora: de 16:30 h. a 18:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Marta Ruíz Martínez Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	<p>B6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio</p> <p>CB8 Que los estudiantes sean capaces de aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.</p>		

	B.5 Dominar las herramientas de planificación estratégica, así como interpretar sus resultados de cara al proceso de toma de decisiones.	
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<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 (14h) (PRESENCIALIDAD 100%).</p> <p>Resolución de estudios de caso: de carácter 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 (10h) (PRESENCIALIDAD 100%).</p> <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 (51h) (PRESENCIALIDAD 0%).</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"> - Se considerará 'participación activa' aquellas intervenciones de los alumnos que contribuyan a generar debate en clase sobre las cuestiones que se planteen. El hecho de asistir a las sesiones no implica obtener el 20% de la calificación contemplada para este bloque. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - El alumnado debe alcanzar al menos 5 puntos sobre 10 en la calificación del examen para poder hacer media con el resto de las calificaciones. - Las calificaciones obtenidas por la resolución y defensa de trabajos en equipo serán a nivel grupal.
BIBLIOGRAFÍA	<ul style="list-style-type: none"> • Dessler, G. (2014). Fundamentals of human resource management. Pearson Higher Ed. • Dessler, G., Juárez, R.A.V., Sobrino, C.H. y Tepezano, J.L.R. (2009). Administración de recursos humanos. Pearson Educación. • Gómez-Mejía, L.R, Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Dirección y gestión de recursos humanos. 5ª Edición. Prentice Hall. • Leal-Millán, A.G.; Román-Onsalo, M;; Alfaro de Prado-Sagrera, A.; Rodríguez-Félix, L (2008). El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión. Ediciones Pirámide, Madrid. • Aguirre-Mena, JM; Andrés-Reina, M.P.; Rodríguez-Rodríguez, J.; y Tous-Zamora, D. (2006). Dirección y Gestión de personal. Ediciones Pirámide.
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 por el sistema de evaluación continua, 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>