

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	Al finalizar el curso el estudiante deberá ser capaz de: • 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	PROFESOR
	Bloque I 24/02	<i>Sesión 1.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Presentación del curso: objetivos y metodología.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<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?”	Profª. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	Bloque II 04/03	<i>Sesión 3.</i> 16:00 h. a 18:00 h. El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<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.	

	Bloque III 08/03	<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) • Caso: Misión en Microsoft. • Caso: Equipo verde en DPI printing.	
	Bloque IV 11/03	<i>Sesión 7.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica empresarial (I): análisis interno y análisis externo	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<i>Sesión 8.</i> 18:30 h. a 20:30 h. Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica empresarial (II): Caso EL CASA.	
	Bloque V (i&ii) 17/03	<i>Sesión 9.</i> 16:00 h. a 18:00 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (I)	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		<i>Sesión 10.</i> 18:30 h. a 20:30 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (II)	
	Bloque VI 29/03	<i>Sesión 11.</i> 16:00 h. a 18:00 h Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica (i)	Antonio Rodríguez Chaparro (Ho Logistics – Airbus).
		<i>Sesión 12.</i> 18:30 h. a 20:30 h Dirección estratégica de los recursos humanos en la práctica (ii)	

	Bloque V (iii y IV) 01/04	Sesión 13. 16:00 h. a 18:00 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (III). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
		Sesión 14. 18:30 h. a 20:30 h. Dirección Internacional de Recursos Humanos (IV). Exposición en grupo del caso: Brunt Hotels.	
	Examen 13/04	Sesión 15. 16:30 h. a 18:30 h Evaluación del Rendimiento	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	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. 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 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		
ACTIVIDADES FORMATIVAS	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%) 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%) 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%) Total: 100 h.		
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

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.

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.

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.

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.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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%

CRITERIOS DE APLICACIÓN:

- 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).

Indicaciones sobre los sistemas de evaluación ante el uso de inteligencia artificial en trabajos o informes

Con la incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (IAG), como asistentes de redacción o análisis de datos, es preciso adoptar criterios y estrategias específicas para garantizar que la evaluación refleje fielmente la adquisición de competencias por parte del alumnado.

En este sentido, se establecen las siguientes indicaciones:

1. Claridad en las normas de uso: El profesorado comunicará de manera explícita si el uso de herramientas de IAG está permitido, en qué condiciones, y cómo debe declararse su uso en los trabajos. En caso de autorizarse, el alumnado deberá indicar qué partes del trabajo han sido generadas o asistidas por una IAG, especificando la/s herramienta/s utilizada/s (modelo y versión) y su función concreta.
2. Instrumentos complementarios: En aquellos casos en los que no se cumplan las normas anteriores de uso de la IAG, el profesorado podrá aplicar instrumentos de evaluación complementarios recogidos en la memoria del título, tales como:

	- o Pruebas orales de defensa del trabajo. - o Preguntas de control en clase relacionadas con el contenido del informe. - o Entrevistas individuales para profundizar en el conocimiento demostrado. - o Actividades presenciales vinculadas al mismo contenido evaluado. 3. Criterios de evaluación adaptados: Los criterios se centrarán en indicadores como: - o Coherencia y pertinencia del contenido. - o Capacidad para integrar y contextualizar la información. - o Discurso Propio, reflexión y juicio crítico. - o Nivel de dominio de las competencias específicas de la materia. Criterios alumnado necesidades especiales: Atendiendo a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento de Evaluación, los estudiantes con alguna necesidad especial que quieran ejercer su derecho a adaptaciones en la evaluación, deberán solicitarlas al Servicio de Atención a la Discapacidad al inicio del semestre. Así, pues, quienes precisen de estas adaptaciones deberán hacer la solicitud de las mismas en las dos primeras semanas del calendario de clases de la asignatura, como máximo (a través de la dirección https://cau-diversidad.uca.es/cau/index.do). Con posterioridad a ese plazo, solo se admitirán solicitudes por circunstancias sobrevenidas.
BIBLIOGRAFÍA	• 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	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. 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.

