

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL (Cód. 1565008)		
COORDINACIÓN	Natalia García Carbonell		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	El objetivo de este curso es introducir a los alumnos en el concepto de Capital Intelectual, que sirve de base a los modelos más recientes de dirección estratégica de los recursos humanos. El Capital Intelectual representa el valor intangible que aportan las personas que componen la organización, que se sustenta en tres dimensiones interrelacionadas: • Capital humano, que comprende las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos de cada miembro de la empresa. Constituyen activos individuales, e intransferibles, que no puede ser de propiedad de la organización, pero en los que se sustenta buena parte de su progreso. • Capital social, que hace referencia al conjunto de vínculos relacionales que se establecen tanto en el seno de la empresa, entre los distintos empleados y unidades, como en el exterior, con el resto de agentes vinculados a la organización. • Capital organizacional, que incluye todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que sirven a la organización para estructurar y aprovechar las rentas generadas por su capital humano y social. • Una vez analizadas estas dimensiones, el curso se centrará en la problemática específica que se deriva de la medición del Capital Intelectual. En el último de los bloques temáticos se explicarán los sistemas de dirección estratégica de los recursos humanos que la empresa puede aplicar para generar, acumular y retener Capital Intelectual.		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación del módulo. Introducción (I) 12/01/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Prof. Dr. D ^a . Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S2	Introducción (II): la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. Concepto de Capital Intelectual. 14/01/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Prof ^a Dra. D ^a . Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S3	Introducción (II): la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. Concepto de Capital Intelectual. 14/01/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Prof ^a Dra. D ^a . Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz

	S4	Concepto de Capital Intelectual (I) 19/01/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª. Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S5	Concepto de Capital Intelectual (I) 19/01/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª. Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S6	Concepto de Capital Intelectual (II). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 22/01/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S7	Concepto de Capital Intelectual (II). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 22/01/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S8	Concepto de Capital Intelectual (III). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 27/01/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª Marta Ruiz Martínez Universidad de Cádiz
	S9	Concepto de Capital Intelectual (III). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 27/01/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª Marta Ruiz Martínez Universidad de Cádiz
	S10	Concepto de Capital Intelectual (IV). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. 02/02/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S11	Concepto de Capital Intelectual (IV). La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. 02/02/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Profª Dra. Dª. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S12	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual 05/02/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h	Profª Dra. Dª. Marta Ruiz Martínez Universidad de Cádiz

	S13	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual 05/02/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Prof ^a Dra. D ^a . Marta Ruiz Martínez Universidad de Cádiz
	S14	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. Exposición de trabajos 11/02/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Prof ^a Dra. D ^a . Marta Ruiz Martínez Universidad de Cádiz
	S15	Evaluación 03/03/2026; Hora: de 16:30 h. - 18:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a . Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	A3. 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 A6. Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas B8. Conocer y comprender la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión		
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: Por parte de Directivos de Recursos Humanos de diferentes compañías: Exposición por parte de directivos de recursos humanos sobre las competencias que desarrollan en las empresas, participación y debate crítico con los alumnos, con el profesor como moderador de los debates. El alumno deberá traer información buscada por el mismo sobre la empresa y sector de actividad del ponente (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: El módulo de competencias profesionales del directivo de Recursos Humanos será presencial. Para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se utilizará la transmisión de conocimientos mediante la exposición por parte de directivos del área de recursos humanos sobre como desarrollan su actividad diaria, describiendo como éstos utilizan distintas competencias para el desarrollo de su labor directiva.

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:

- 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.
- 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. Estas calificaciones se guardarán hasta la convocatoria de septiembre del curso académico en cuestión. El alumno deberá alcanzar, al menos, el 50% de esta calificación para poder hacer media con el resto de las calificaciones.

Uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

*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. <u>Adaptaciones para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo</u> 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 de impartición del título, 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	• Rovira, J.M.R. (2003). ¿Cómo aportar valor a una organización?: el capital intelectual: un ejemplo en los sistemas de información en las organizaciones: eficacia y transparencia. <i>8ª Jornadas Españolas de Documentación</i>, Barcelona: 251-257. Fesabid. • Youndt, M.A. y Snell, S.A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. <i>Journal of Managerial Issues</i>, 337-360. • Lepak, D.P. y Snell, S.A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. <i>Academy of Management Review</i>, 24(1): 31-48.
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 alumnado pueda ser evaluado en evaluación continua, 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.