

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS I (Cód. 1565007)		
COORDINACIÓN	Macarena López Fernández		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar el curso, el estudiante deberá saber: - 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. - Desarrollar una estrategia completa que permita a la organización cubrir sus necesidades a largo plazo en coherencia con la estrategia organizativa, analizando todas las etapas del proceso: Análisis, Previsión, Programación, Realización, Control y Presentación de Resultados. - Desarrollar políticas de selección, integración de personal, desarrollo de competencias y evaluación del desempeño, desde una perspectiva holística y acorde con la estrategia de la empresa. - Análogamente y en este proceso se estudiarán los diferentes mecanismos de optimización de recursos y su incidencia en los procesos de desafectación. Todo ello en un contexto de sostenibilidad.		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Dirección Estratégica y Recursos Humanos 26/11/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof ^a . Dra. Dña. Macarena López Fernández Universidad de Cádiz
	S2	Proceso de Análisis y diseño de Puestos de trabajo 26/11/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a . Dra. Dña. Macarena López Fernández Universidad de Cádiz
	S3	Gestión por Competencias (I) 01/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Álvaro López Cebrales Universidad Pablo de Olavide
	S4	Gestión por Competencias (II) 01/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Álvaro López Cebrales Universidad Pablo de Olavide
	S5	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal 03/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D ^a . Macarena Roldán Fabeiro Responsable de Selección de personal Navantia

	S6	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal 03/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D ^a . Macarena Roldán Fabeiro Responsable de Selección de personal Navantia
	S7	La aplicación en la práctica de los procesos de RRHH (I) 14/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D. Daniel Gaume Martínez Hays Recruiting Experts Worldwide
	S8	La aplicación en la práctica de los procesos de RRHH (II) 14/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D. Daniel Gaume Martínez Hays Recruiting Experts Worldwide
	S9	Evaluación del Desempeño (I) 16/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D ^a . Arancha Roca Perulero Gerente de GESTIONISTAS
	S10	Evaluación del Desempeño (II) 16/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D ^a . Arancha Roca Perulero Gerente de GESTIONISTAS
	S11	Evaluación del Desempeño (III) 17/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D ^a . Arancha Roca Perulero Gerente de GESTIONISTAS
	S12	Evaluación del Desempeño (IV) 17/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D ^a . Arancha Roca Perulero Gerente de GESTIONISTAS
	S13	Políticas de Compensación (I) 18/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Gloria Cuevas Rodríguez Universidad de Cádiz
	S14	Políticas de Compensación (II) 18/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Gloria Cuevas Rodríguez Universidad de Cádiz
	S15	Evaluación del Rendimiento 12/01/2027; Hora: de 16:30 h. - 18:30 h.	Prof ^a . Dra. Dña. Macarena López Fernández 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	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%) 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%) 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	
	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:	

La valoración positiva del curso se obtendrá a través de la suma de la calificación obtenida en los criterios descritos con anterioridad.

La participación activa se evaluará sesión a sesión por los ponentes encargados de las mismas. Será necesario alcanzar un 50% en la participación para que el alumno pueda superar el curso.

De la misma manera, en la resolución de trabajos individuales y grupos, no solo se valorará el resultado del trabajo, también el esfuerzo del alumno en su desarrollo y colaboración, en su caso, con los miembros del grupo.

En cuanto al examen final será necesario alcanzar un 50% de la calificación para poder superar por media el curso.

Adaptaciones para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo

En cumplimiento del artículo 11 del Reglamento de Evaluación de la Universidad de Cádiz y siguiendo las indicaciones del Director del Secretariado de Políticas de Inclusión, “los/las estudiantes que requieran adaptaciones en el proceso de evaluación por presentar necesidades específicas deberán solicitarlo formalmente al Servicio de Atención a la Discapacidad (SAE) al inicio del semestre.

Dicha solicitud deberá realizarse dentro de las dos primeras semanas del calendario lectivo de la asignatura, a través del CAU oficial establecido para tal fin: <https://cau-diversidad.uca.es/cau/index.do>.

Solo se admitirán solicitudes fuera de ese plazo en caso de circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas”.

Uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

El uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (IAG), como asistentes de redacción o análisis de datos, en la elaboración de trabajos e informes de esta asignatura deberá ser indicado de forma expresa. El/la estudiante deberá declarar con precisión qué partes del trabajo han sido generadas o asistidas mediante IAG, especificando la herramienta utilizada (incluyendo modelo y versión) y su función concreta en el proceso de elaboración.

Con el fin de garantizar que la calificación refleja fielmente la adquisición de competencias, el profesorado podrá aplicar instrumentos de evaluación complementarios, tales como pruebas orales, entrevistas individuales, actividades presenciales o preguntas de control en clase, especialmente en aquellos casos en los que se detecte un uso inapropiado o no declarado de dichas herramientas, conforme a lo establecido en la Guía de uso de la Inteligencia Artificial Generativa para alumnado y PDI del Vicerrectorado de Transformación para la Universidad Digital (UCA).

BIBLIOGRAFÍA

- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2022). *La gestión de personas y del talento. La gestión de recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L, Balkin, D. y Cardy, R. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*. 5ª Ed., Prentice-Hall, Madrid.
- Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2003). *Managing Human Resources Through Strategic Partnership*. Thomson South-Western
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill.
- Sparrow, P., Hird, M., Hesketh, A. y Cooper, C. (2010). *Leading HR*. 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.