

TITULACIÓN:	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS		
MÓDULO:	TEÓRICO		
CURSO:	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	1568004
CRÉDITOS	5	SESIONES	19
COORDINADOR	Dra. Dña. MACARENA LÓPEZ FERNÁNDEZ		
OBJETIVOS	En la actualidad, sobrevivir en un mercado de trabajo cambiante y caracterizado por la incertidumbre requiere prestar atención a la calidad, los equipos de producción, las inversiones, los consumidores, la información, etc... pero también a los conocimientos, las habilidades y las experiencias que poseen los principales activos de las organizaciones: las personas. Aspectos como la motivación, el clima laboral, la espontaneidad o la confianza influyen de manera directa y significativa sobre el rendimiento de los trabajadores, y, en última instancia, sobre los beneficios empresariales. En este sentido, el papel que cumplen los recursos humanos en el encaje o congruencia de la organización, y su gestión devienen trascendentales para alcanzar ventajas competitivas sobre otras empresas del sector. Teniendo en cuenta el planteamiento anterior, el objetivo principal de este curso es transmitir al alumno la utilidad que la Dirección de Recursos Humanos presenta dentro del sistema integral de gestión de la empresa. Para ello se estudiará: • El papel que tienen las personas en el desarrollo y éxito de las organizaciones. • Las relaciones laborales en la gestión empresarial. • La importancia del Comportamiento Organizativo. • Los procesos de gestión de recursos humanos y su correcta orientación hacia el objetivo general de la empresa.		

**RESULTADOS
ESPERADOS DE
APRENDIZAJE**

El objetivo de este curso es transmitir al alumno la utilidad que la Dirección de Recursos Humanos presenta dentro del sistema integral de gestión de la empresa. Para ello, se profundizará en:

- La función de recursos humanos, analizando la importancia que tienen las personas en el desarrollo y éxito de las organizaciones.
- La gestión de personal, desde las diferentes políticas y prácticas de recursos humanos que permiten al alumno entender el modo de organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización hasta los aspectos jurídicos, pasando por el análisis de las principales tendencias en la dirección de personal.
- Y algunas de las herramientas claves para llevar a cabo la planificación de recursos humanos.

**RELACIÓN DE
ACTIVIDADES DE
APRENDIZAJE**

Meses/Días	Horarios	Sesiones	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESORES
07/01/2027	16.00-18.00 h	S1	Presentación del curso. La Gestión de Recursos humanos y su importancia	Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
	18.30-20.30 h	S2		
11/01/2027	16.00-18.00 h	S3	Procesos (básicos, de desarrollo, afectación y compensación) de Gestión de Recursos Humanos	Jaime Guerrero Villegas (Universidad de Cádiz)
	18.30-20.30 h	S4		
13/01/2027	16.00-18.00 h	S5	Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos	Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
	18.30-20.30 h	S6	Herramientas de Gestión del Comportamiento Organizativo	Francisco Alonso Fernández (Senior AI Engineer. Predictable Machines)
14/01/2027	16.00-18.00 h	S7	Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)
	18.30-20.30 h	S8		
18/01/2027	16.00-18.00 h	S9	Cuadro de Mando Integral Aplicado a Recursos Humanos (I)	José Manuel Sánchez Vázquez (Universidad de Cádiz)
	18.30-20.30 h	S10	La integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.	Ana Gross Iribas (Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. Jefa de Unidad de

					Seguridad y Salud Laboral)
	20/01/2027	16.00-18.00 h	S11	Perspectivas de futuro: Conciliación trabajo-vida personal	Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide)
		18.30-20.30 h	S12		
	21/01/2027	16.00-18.00 h	S13	Perspectivas de futuro: Gestión Internacional RRHH	M ^a del Mar Bornay Barrachina (Universidad de Cádiz)
		18.30-20.30 h	S14		
	25/01/2027	16.00-18.00 h	S15	Perspectivas de futuro: La RSC en la empresa	Pedro M. Romero Fernández (Universidad de Cádiz)
		18.30-20.30 h	S16		
	26/01/2027	16.00-18.00 h	S17	Dirección de RRHH: Perspectiva ejecutiva	Pedro Calvo (Ipsen Pharma)
		18.30-20.30 h	S18		
	27/01/2027	18.30-20.30 h	S19	Cuadro de Mando Integral Aplicado a Recursos Humanos (II)	José Manuel Sánchez Vázquez (Universidad de Cádiz)
	02/02/2027	Online	S20	Evaluación del curso	Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)

COMPETENCIAS	CG7 - Ser capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional y de especialización en uno o más campos de estudio. CE2 - Capacidad para identificar los recursos y capacidades de la empresa que le permitan construir y mantener las ventajas competitivas. CE9 - Capacidad para conocer, diseñar e implantar políticas y prácticas de recursos humanos de forma que exista un ajuste entre ellas y de éstas con la estrategia de la empresa.
METODOLOGÍA DOCENTE: INDICACIONES AL PROFESOR	La docencia en este curso se desarrollará de manera completamente presencial, en sesiones en las que el ponente expondrá los conocimientos teóricos-prácticos, incitando al alumno a la participación activa. Además, en función de la sesión a desarrollar, la metodología podrá variar proponiéndose la formación de grupos reducidos para el análisis, debate y solución de problemas y casos planteados para que el alumno aplique los conocimientos adquiridos o, por el contrario, se trabajará de forma individualizada.
MÉTODO DE EVALUACIÓN	* Participación activa en clase e interés del alumno en las actividades colectivas programadas (10%) * Evaluación de pruebas y casos propuestos en clase (10%)

*** Examen (80%)**

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

Para superar la asignatura será necesario, haber alcanzado al menos un 50% en el examen de conocimientos.

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).

**ACTIVIDADES
FORMATIVAS**

- Exposiciones teórico-prácticas: exposición, por parte del profesor, de 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

- Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, y competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas

- Examen de conocimientos: en las que el alumno mostrará los conocimientos adquiridos de una manera integrada y holística en un contexto más amplio de decisión.

NOTAS DE INTERÉS	NOTA 1: La evaluación del alumno exige la presencialidad al 80% mínimo de las sesiones. Cualquier tipo de contingencia que obligue al alumno a faltar a clase debe quedar comprendida dentro del 20% de faltas permitidas. En caso contrario, el curso obtendrá la calificación de “suspense”. NOTA 2: Para superar el curso, el alumno debe alcanzar una puntuación mínima del 50% sobre el valor de dicho examen.
BIBLIOGRAFÍA	Albizu Gallastegui, E. y Landeta Rodríguez, J. (2001). <i>Dirección estratégica de los Recursos Humanos</i>. Ed. Pirámide. Madrid. Arqués, N. (2007). <i>Y tú, ¿qué marca eres? 12 claves para gestionar tu reputación personal</i>. Narrativa Empresarial. Brewster, C. (2007). Human Resource Management: European views and perspectives. <i>International Journal of Human Resource Management</i>, 18: 769-787. Byars, L.L. y Rue, L.W. (1996). <i>Gestión de Recursos Humanos</i>, Irwin. Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M.E. y Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. <i>Personnel Review</i>, 41(3), 359-379 Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del Talento Humano</i>. McGraw-Hill. Delery, J.E. y Doty, D.H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. <i>Academy of Management Journal</i>, 39(4): 802-835. Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2022). <i>La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI</i>. McGraw-Hill. Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. Ed. Prentice Hall. Pasamar, S. y Valle, R. (2011). Conciliación de la vida profesional y personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?”. <i>Universia Business review</i>, 29: 14-31. Sastre Castillo, M.A. y Aguilar Pastor, E.M. (2003). <i>Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico</i>. McGraw-Hill. Valle Cabrera, R. (Coord.) 2004. <i>La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos</i>. Pearson Prentice Hall. Madrid.