

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)	
MÓDULO:	Módulo Específico	
CURSO:	COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565012)	
COORDINACIÓN	Jaime Guerrero Villegas	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar el curso, el estudiante habrá aprendido a desarrollar el conjunto de competencias y habilidades básicas en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos, de forma que les permita mejorar la comunicación, la gestión de equipos y les faculte para tomar decisiones en el ámbito de la negociación y ayude a determinar políticas de Recursos Humanos y cuándo éstas deben ser externalizadas.	
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS
	S1	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos 10/11/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.
	S2	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos 15/01/2027; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.
	S3	El proceso de reclutamiento y selección 15/01/2027; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.
	S4	Negociación colectiva (A3 Asesores) 18/02/2027; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.
	S5	Procesos de Desafectación (A3 Asesores) 18/02/2027; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.
	S6	Convenios colectivos del personal laboral (Mayse S.L.) 15/03/2027; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.
	S7	Convenios colectivos del personal laboral (Mayse S.L.) 15/03/2027; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.
		PROFESOR
		Dr. D. Jaime Guerrero Villegas Universidad de Cádiz
		D. José Alfonso Martínez Cueto Director de Recursos Humanos de MOEVE
		D. José Alfonso Martínez Cueto Director de Recursos Humanos de MOEVE
		Dña. María Antonia Bermudez Gallardo Socia de A3 Asesores
		Dña. María Antonia Bermudez Gallardo Socia de A3 Asesores
		Dña. Encarna Díaz Ramos Responsable de Recursos Humanos. Mayse S.L.
		Dña. Encarna Díaz Ramos Responsable de Recursos Humanos, Mayse S.L.

	S8	Examen Competencias Profesionales 16/03/2027; Hora: de 16:30 h. a 18:30 h	Prof. Dr. D. Jaime Guerrero Villegas Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	CB6 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. B11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.		
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 (36 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%) Exposiciones teórico-prácticas: 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 (14 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)		
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.		
METODOS DE EVALUACION	Criterios de evaluación		Ponderación máxima (%)
	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		30%
	Examen		50%
	CRITERIOS DE APLICACIÓN:		

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.

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.

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:

- Pruebas orales de defensa del trabajo.
- Preguntas de control en clase relacionadas con el contenido del informe.
- Entrevistas individuales para profundizar en el conocimiento demostrado.
- Actividades presenciales vinculadas al mismo contenido evaluado.

3. Criterios de evaluación adaptados: Los criterios se centrarán en indicadores como:

- Coherencia y pertinencia del contenido.
- Capacidad para integrar y contextualizar la información.
- Discurso Propio, reflexión y juicio crítico.

	-Nivel de dominio de las competencias específicas de la materia. ***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	• Barberà, E., Bautista, G., Espasa, A. y Guasch, T. (2006). Portfolio electrónico: desarrollo de competencias profesionales en la Red. RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 3(2). • Brockbank, W. (2006). <i>La propuesta de valor de recursos humanos</i>. Grupo Planeta (GBS). • Castejón, J. L., Cantero, M. y Pérez, N. (2008). Diferencias en el perfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científicos. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 6(15). • Fernández, J. T. y Bueno, C. R. (2015). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. <i>Educación XX1</i>, 19(1). • Huselid, M. A., Becker, B. E. y Beatty, R. W. (2005). El cuadro de mando del capital humano: gestión del capital humano para ejecutar la estrategia. Grupo Planeta (GBS). • López-Fernández, M. y Romero-Fernández, P. M. (2019). Managerial Competencies for Multinational Businesses. IGI Global. https://www.igi-global.com/book/managerial-competencies-multinational-businesses/192044 • López-Fernández, M. y Romero-Fernández, P. M. (2014). Habilidades Directivas. Pearson, España. • Muñoz, J. M. E. (2008). Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos. Revista de docencia Universitaria.
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 por el sistema de 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.