

TITULACIÓN:	Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1565)		
MÓDULO:	Módulo Específico		
CURSO:	HERRAMIENTAS PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RRHH (HPERH) (Cód. 1565005)		
COORDINACIÓN	Marta Ruíz Martínez		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	En esta materia, se plantearán diferentes herramientas específicas señaladas en el ámbito de la dirección estratégica y especialmente orientadas a la dirección estratégica de los Recursos Humanos. Los alumnos adquirirán las competencias necesarias para abordar desde un punto de vista directivo una metodología de implantación de un proceso estratégico en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. Al finalizar el curso el estudiante • Tendrá conocimientos de los conceptos claves en el ámbito de las herramientas para la planificación estratégica y de los recursos humanos. • Tendrá una comprensión global de las distintas herramientas que permiten un adecuado análisis y planificación estratégica de los recursos humanos. • Tendrá una clara comprensión de las relaciones existentes entre la planificación y el resto de dimensiones de la dirección estratégica de los recursos humanos de la empresa		
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación del módulo 10/11/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S2	Herramientas para la planificación de RRHH (I): Conceptos básicos e introducción 25/11/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S3	Herramientas para la planificación de RRHH (II): Conceptos básicos e introducción 25/11/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S4	Herramientas para la planificación de RRHH (V): PERT (I) 30/11/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz

	S5	Herramientas para la planificación de RRHH (VI): PERT (II) 30/11/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S6	Herramientas para la planificación de RRHH (VII): PERT (III) 02/12/2026; Hora: de 16:30 h. a 18:30 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S7	Herramientas para la planificación de RRHH (VIII): PERT (IV) 02/12/2026; Hora: de 19:00 h. a 21:00 h.	Prof. Dr. D. Félix Guerrero Alba Universidad de Cádiz
	S8	Herramientas para la planificación de RRHH (III): Técnica Delphi y Cadenas de Markov 09/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S9	Herramientas para la planificación de RRHH (IV): Técnica Delphi y Cadenas de Markov 09/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S10	Planificación Estratégica de los RRHH en la práctica (I) 10/12/2026; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Juan José Carrasco Sánchez
	S11	Planificación Estratégica de los RRHH en la práctica (II) 10/12/2026; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Juan José Carrasco Sánchez
	S12	Evaluación del Rendimiento 15/12/2026; Hora: de 16:30 h. a 18:30 h.	Prof ^a Dra. D ^a Marta Ruíz Martínez Universidad de Cádiz
COMPETENCIAS	B6 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. CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		

	CB8 Que los estudiantes sean capaces de aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios. B.5 Dominar las herramientas de planificación estratégica, así como interpretar sus resultados de cara al proceso de toma de decisiones.	
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 (14h) (PRESENCIALIDAD 100%). Resolución de estudios de caso: de carácter individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiriera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (10h) (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 (51h) (PRESENCIALIDAD 0%).	
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.	
METODOS DE EVALUACION	Criterios de evaluación	
	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10%
	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupos en los que se apliquen los contenidos impartidos	40%
	Examen escrito de conocimientos	50%

CRITERIOS DE APLICACIÓN:

*Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupos en los que se apliquen los contenidos impartidos (40%). El alumno deberá alcanzar, al menos, el 50% de esta calificación para poder hacer media con el resto de las calificaciones.

* 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 10% 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.

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	• Dessler, G. (2014). Fundamentals of human resource management. Pearson Higher Ed. • Dessler, G., Juárez, R.A.V., Sobrino, C.H. y Tepezano, J.L.R. (2009). Administración de recursos humanos. Pearson Educación. • Gómez-Mejía, L.R, Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Dirección y gestión de recursos humanos. 5ª Edición. Prentice Hall. • Leal-Millán, A.G.; Román-Onsalo, M;; Alfaro de Prado-Sagrera, A.; Rodríguez-Félix, L (2008). El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión. Ediciones Pirámide, Madrid. • Aguirre-Mena, JM; Andrés-Reina, M.P.; Rodríguez-Rodríguez, J.; y Tous-Zamora, D. (2006). Dirección y Gestión de personal. Ediciones Pirámide.
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.