

GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Dirección y planificación estratégica		
PLAN ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER ASIGNATURA:	DE	LA	Obligatoria
ECTS:	5		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Primero		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	EN	QUE	SE Castellano
PROFESORADO:	Emmanuel Soriano Flores		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	DE	CORREO	emmanuel.soriano@uneatlantico.es

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
<p>Tema 1. La dirección y planificación estratégica de recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subtema 1.1. Pensamiento estratégico en las organizaciones - Subtema 1.2. Gestión estratégica de Recursos Humanos. Un concepto en transición 1.3. Elementos de planificación estratégica de recursos humanos

- Subtema 1.4. Diseño e implementación de políticas y prácticas de personal

Tema 2. Cambio organizacional. Un concepto clave de la dirección estratégica de recursos humanos

- Subtema 2.1 ¿Es necesario que las organizaciones cambien?
- Subtema 2.2 El cambio asociado a la dirección de recursos humanos
- Subtema 2.3 Modelos para impulsar el cambio desde la dirección de recursos humanos
- Subtema 2.4 Los valores, herramientas de cambio en la organización
- Subtema 2.5 La resistencia al cambio y su gestión oportuna desde la dirección de recursos humanos

Tema 3. Enfoques y modelos de dirección y planificación estratégica de recursos humanos

- Subtema 3.1 Enfoques en la dirección y planificación estratégica de recursos humanos
- Subtema 3.2 El doble ajuste en la estrategia de recursos humanos
- Subtema 3.3 Modelos de recursos humanos: relación entre la estrategia del negocio y la estrategia de personal

Tema 4. Enfoque estratégico en la concepción de las funciones de recursos humanos. Las relaciones interfuncionales.

- Subtema 4.1. Diseño de puestos
- Subtema 4.2. Reclutamiento y selección de personal
- Subtema 4.3. Formación, capacitación y desarrollo
- Subtema 4.4. Evaluación del desempeño
- Subtema 4.5 Retribución. Administración de sueldos y salarios
- Subtema 4.6 Sistema de información de recursos humanos y comunicación interna

Tema 5. Nuevos retos para la dirección y planificación estratégica de recursos humanos

- Subtema 5.1 Evolución del rol del responsable de recursos humanos
- Subtema 5.2 Internacionalización y dirección de recursos humanos
- Subtema 5.3 TIC al servicio de la dirección de recursos humanos
- Subtema 5.4 Realidades y reflexiones sobre el trabajo a distancia

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE3. Desarrollar un proceso de planificación de recursos humanos, acorde a los rasgos y tendencias de la gestión del talento humano actual.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Explicar los rasgos y tendencias de la gestión del talento humano actual



- Desarrollar una planeación de recursos humanos acorde a las necesidades presentes y futuras de la empresa
- Comprender la importancia del trabajo en equipo en la gestión empresarial

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

- Método expositivo
- Estudio y análisis de caso
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
- Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	19
	Corrección de actividades	4
	Tutorías (individual / en grupo)	10
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	10
	Preparación de actividades de foro	19
	Estudio personal y lecturas	32
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	25
	Realización de actividades de autoevaluación	3
Actividades de evaluación	Examen	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%

Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Caro, E. (s. f.). *Dirección y planificación estratégica*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Valderrama, A. L., Coria, A. L., Neme Castillo, O., & Rivera González, I. (2022). Aplicación del modelo de Lewin a una OSC: Cambio organizacional y liderazgo. *Revista Gestión Y Estrategia*, (49), 44-62. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2016n49/Valderrama>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Lahiton, A. (2023). *Plan estratégico de RRHH para impulsar el cambio organizacional a través del modelo IA y criterios ESG* (Trabajo Fin de Máster, Universidad Internacional de Andalucía). Repositorio Universidad Internacional de Andalucía. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/8660/1451_Lahiton.pdf

Red RRHH. (2024, diciembre 19). *Cómo diseñar un plan estratégico de RR.HH. para el 2025*. Red RRHH.

<https://redrrhh.cl/como-disenar-un-plan-estrategico-de-rr-hh-para-el-2025>

Repositorio BUAP. (2023). *La gestión estratégica de recursos humanos aliada de las tecnologías informáticas*. Repositorio Institucional BUAP.

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/f529db75-3899-4276-a8e7-5f0bf4acb879>

Sanz Valle, R., & Sabater Sánchez, R. (2020). Fundamentos de la dirección estratégica de Recursos Humanos: Evolución del pensamiento en estrategia.

Dirección y Organización, (27), 1-15.

<https://www.revistadyo.es/DyO/index.php/dyo/article/view/182>

Spendta México. (2021). *Gestión estratégica de Recursos Humanos: Fundamentos y prácticas*. Spenta México, 20(1), 1-32.

<https://www.spentamexico.org/v20-n1/A16.20%281%291-32.pdf>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.