

GUÍA DOCENTE

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Gestión Estratégica de Recursos Humanos		
PLAN DE ESTUDIOS:	Máster Universitario en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información		
MATERIA:	Dirección de personas		
FACULTAD:	Escuela Politécnica Superior		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Segundo		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Español		
PROFESORADO:	Dra. Adriana Mayorga Prof. María E. Luna		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	adriana.mayorga@uneatlantico.es maria.luna@uneatlantico.es		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica.
CONTENIDOS:
<ul style="list-style-type: none"> - Tema 1. La Gestión de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica: dirección estratégica, cambio y procesos fundamentales. Modelo funcional de gestión del recurso humano. - Tema 2. El liderazgo desde la gestión estratégica del recurso humano. - Tema 3. Tecnología para diagnosticar, proyectar y controlar la gestión del recurso

humano.

- Tema 4. Planificación estratégica de recursos humanos. Auditoría o cuadro de mando integral en la gestión del recurso humano.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

Que los estudiantes sean capaces de:

- CG1 - Organizar y planificar el trabajo en el ámbito de la dirección estratégica en tecnologías de la información.
- CG2 - Realizar un análisis crítico en el ámbito de la dirección estratégica en tecnologías de la información.
- CG3 - Gestionar la información y el conocimiento vinculados al ámbito de la dirección estratégica en tecnologías de la información.
- CG6 - Generar nuevas ideas en el ámbito de la dirección estratégica en tecnologías de la información.
- CG7 - Desarrollar capacidad de liderazgo en el ámbito de la dirección estratégica en tecnologías de la información.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

- CE5 - Diseñar un plan estratégico centrado en un modelo funcional de gestión de recursos humanos y técnicos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

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

- Optimizar la asignación de recursos de las entradas necesarias e integrarlas para alcanzar los objetivos predefinidos.
- Establecer políticas de planificación, organización, gestión y control del trabajo.
- Implementar procesos de control y verificación durante el desarrollo de un proyecto de cara a reforzar los objetivos.
- Identificar cómo eliminar las deficiencias que puedan presentarse en cada uno de los procesos estableciendo para ello, la trazabilidad de resultados como base del análisis.
- Proponer esquemas que favorezcan el aprovechamiento de los recursos humanos generalizando el uso de herramientas informáticas en todos los

procesos.

- Organizar el sistema de forma que la información global se encuentre centralizada y accesible para todos los miembros de la organización.

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 casos
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje cooperativo/trabajo en grupo
- Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

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

Actividades formativas	
Actividades supervisadas	Participación en actividades de foro
	Supervisión de actividades
	Tutorías individuales y en grupo
Actividades autónomas	Visionado y trabajo con sesiones expositivas virtuales
	Preparación de actividades de foro
	Estudio personal de los contenidos de la asignatura y lectura de la bibliografía básica
	Elaboración de trabajos (individual/en grupo)
	Realización de actividades de autoevaluación

El día de 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
Evaluación continua	Resolución de un caso práctico (tipo Harvard)	20 %
	Participación en una actividad de debate	20 %
Evaluación final	Resolución de un examen (prueba tipo test)	60 %

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
Evaluación continua	Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
	Realización de un trabajo individual	20%
Evaluación final	Resolución de un examen (prueba tipo test)	60%

Para más información, consúltese [aquí](#).

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas en orden de importancia:

- Brito, J. (s.f.). Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Bermúdez Restrepo, H. L. (2014). Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. *Cuadernos de administración*, 30(52), 94-104.
- Sánchez, E. F., Peón, J. M. M., & Ordás, C. J. V. (1998). Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa. *Dirección y organización*, (20).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

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

- Cuesta Santos, A. (2011). Gestión de recursos humanos y del conocimiento: una tecnología de diagnóstico, planificación y control de gestión estratégica. *Revista de*

Ciencias Sociales (Ve), 17(2).

- Gutiérrez, J. (2011). La Gestión del Talento y la Generación de Valor en la Empresa. Revista de la UP C, 15, 1.
- Manrique, M. R., Guerra, J. F., Colomina, C. I. M., & Vera, M. F. M. (2012). El Balanced Scorecard en el área de Recursos Humanos: Caso Gerencia de Compensaciones de una empresa de alimentos. Cuadernos de estudios empresariales, 20, 145-176.
- Marín, S. P., Berrocal, F. B., & Quero, M. L. (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Dirección y organización, (28).
- Ortega, R. S. (2013). Impacto de la gestión estratégica e integración de los recursos humanos con la planificación estratégica de la organización (Doctoral dissertation, Universidad del Turabo (Puerto Rico)).
- Peiró, J. M. (1999). El Modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Papeles del psicólogo, 72, 3-15.
- Reina Valle, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. ABACUS. Repositorio de Producción Científica.
- Urbano, D., Toledano, N., & Ribeiro-Soriano, D. (2011). Prácticas de gestión de recursos humanos y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Un estudio de casos en las PYMEs. Universia Business Review, (29).

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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