

GUÍA DOCENTE 2021-2022

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Gestión Estratégica de Recursos Humanos
PLAN DE ESTUDIOS:	Máster Universitario en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información
FACULTAD:	Escuela Politécnica Superior
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria
ECTS:	4 ECTS
CURSO:	Primero
SEMESTRE:	Segundo
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano
PROFESORADO:	Dra. Adriana Mayorga
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	adriana.mayorga@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 (GRH) desde una Perspectiva Estratégica <ul style="list-style-type: none"> - Estrategia Organizacional - Rasgos y Tendencias de la Gestión del Talento Humano actual - Modelo Funcional de Gestión del Recurso Humano

- Trabajo en Equipo, Orientado desde la Gestión del Talento Humano en una Organización
- El Liderazgo Desarrollado desde la Gestión Estratégica del Recurso Humano
 - Tema 2. Tecnologías para Diagnosticar, Proyectar y Controlar la Gestión del Recurso Humano
- Tecnología para el Diagnóstico, Proyección y Control de la GRH
- Uso del mapa de Beer para Generar un Diagnóstico Preliminar de la Gestión del Talento Humano (Caso Práctico)
- Tema 3. Planificación Estratégica de Recursos Humanos y Optimización de Plantillas
 - El Proceso Integrador y Sistémico de la Planificación de Recursos Humanos
 - Determinación y Optimización de Plantillas
 - 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 la 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.

COMPETENCIAS PROPIAS DE LA ASIGNATURA:

No Aplica

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 participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas	
Actividades supervisadas	Actividades de foro
	Corrección de actividades
	Tutorías (individual / en grupo)
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales
	Preparación de actividades de foro
	Estudio personal y lecturas
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)
	Realización de actividades de autoevaluación

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
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 por nivel de importancia:

Brito, J. (s.f.). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Material didáctico propio de la institución.

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).

WEBS DE REFERENCIA:

No Aplica

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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