



GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Gestión Estratégica de Recursos Humanos		
PLAN DE ESTUDIOS:	DE	Máster Universitario en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información	
FACULTAD:	Centro de Posgrado		
CARÁCTER ASIGNATURA:	DE	LA	Obligatoria
ECTS:	3 ECTS		
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:

- Tema 1. La Gestión de Recursos Humanos (GRH) desde una Perspectiva Estratégica
 - 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

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Que los estudiantes sean capaces de:

- Diseñar un plan estratégico que integre eficientemente los recursos humanos y técnicos, aplicando un modelo funcional de gestión.
- Evaluar la coherencia y la eficacia del plan estratégico diseñado, identificando áreas de mejora y optimización.

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		Horas
Actividades supervisadas	Sesiones expositivas virtuales	14.25
	Actividades de foro	7.5
	Tutorías individuales	2.25
	Tutorías en grupo	3.75
Actividades autónomas	Preparación de actividades de foro	6.75
	Estudio personal y lecturas	18
	Elaboración de trabajos/actividades prácticas (individual-en grupo)	18
	Realización de actividades de autoevaluación	2.25
Actividades de evaluación	Examen final	2.25

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 final	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 final	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.

Aliaga Rebolledo,O.,& CofréVega,D.(2021).La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*,14(40),38-59.

Biedma-Ferrer,J.M.(2021).Inteligencia Emocional:influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista Geon (Gestión,organizaciones y negocios)*,8(1),1-17



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

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

Canossa Montes de Oca,H.(2022).Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. Ciencias administrativas,(19),4-4

Ortiz,L.F .V .(2021).Reclutamiento y selección virtual por competencias. Gestión en el tercer milenio,24(48),145-152.

Ponce, G.O.A.V .,Pilozo,D.H.P .,& Chávez,V .E.M.(2021).Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. Revista Publicando,8(31),258-278.

Quito, M.A.H.,& Zurita,I.N.(2021).La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía,6(12),213-241.

Rodríguez Montaño,L.C.,&Ordaz Álvarez,A.(2021).La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. Trascender,contabilidad y gestión,6(18),28-40.

WEBS DE REFERENCIA:

No Aplica

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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