

## GUÍA DOCENTE 2025-2026

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>ASIGNATURA:</b>	Gestión Estratégica de Recursos Humanos		
<b>PLAN DE ESTUDIOS:</b>	Máster Universitario en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información		
<b>FACULTAD:</b>	Centro de Posgrado		
<b>CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:</b>	Obligatoria		
<b>ECTS:</b>	3 ECTS		
<b>SEMESTRE:</b>	Segundo		
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b>	Castellano		
<b>PROFESORADO:</b>	Dra. Adriana Mayorga		
<b>DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:</b>	<a href="mailto:adriana.mayorga@uneatlantico.es">adriana.mayorga@uneatlantico.es</a>		

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tema 1. La Gestión de Recursos Humanos (GRH) desde una Perspectiva Estratégica             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia Organizacional</li> <li>- Rasgos y Tendencias de la Gestión del Talento Humano actual</li> <li>- Modelo Funcional de Gestión del Recurso Humano</li> </ul> </li> </ul>

- 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
<b>Actividades supervisadas</b>	Sesiones expositivas virtuales	14.25
	Actividades de foro	7.5
	Tutorías individuales	2.25
	Tutorías en grupo	3.75
<b>Actividades autónomas</b>	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
<b>Actividades de evaluación</b>	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
---------------------------	-------------

<b>Evaluación continua</b>	Resolución de un caso práctico (tipo Harvard)	20 %
	Participación en una actividad de debate	20 %
<b>Evaluación final</b>	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
<b>Evaluación continua</b>	Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
	Realización de un trabajo individual	20%
<b>Evaluación final</b>	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 Montaña,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.