



## GUÍA DOCENTE

### 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>MATERIA:</b>	Dirección de personas		
<b>FACULTAD:</b>	Escuela Politécnica Superior		
<b>CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:</b>	Obligatoria		
<b>ECTS:</b>	4		
<b>CURSO:</b>	Primero		
<b>SEMESTRE:</b>	Segundo		
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b>	Español		
<b>PROFESORADO:</b>	Dra. Adriana Mayorga Prof. María E. Luna		
<b>DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:</b>	<a href="mailto:adriana.mayorga@uneatlantico.es">adriana.mayorga@uneatlantico.es</a> <a href="mailto:maria.luna@uneatlantico.es">maria.luna@uneatlantico.es</a>		

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica.
<b>CONTENIDOS:</b>
- 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	
<b>Actividades supervisadas</b>	Participación en actividades de foro
	Supervisión de actividades
	Tutorías individuales y en grupo
<b>Actividades autónomas</b>	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
<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 (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
<b>Evaluación continua</b>	Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
<b>Evaluación final</b>	Realización de un trabajo individual	40%
	Resolución de un examen (prueba tipo test)	40%

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.