1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	**Gestión Estratégica de Recursos Humanos**
Titulación	Grado en RRLL y RRHH
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación
Curso	Segundo
ECTS	6
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Español
Modalidad	Virtual
Semestre	S2
Curso académico	2025-2026
Docente coordinador	Beatriz Cristina Rodríguez Pérez

2. PRESENTACIÓN

En esta asignatura, estudiaremos los principales temas relacionados con la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Comenzaremos por examinar la organización del trabajo y los diferentes modelos y estrategias asociadas a ella. Aprenderemos cómo los gerentes pueden diseñar los procesos y estructuras de trabajo para mejorar la eficiencia y la productividad de la organización.

Continuando con la planificación estratégica de recursos humanos, los estudiantes aprenderán cómo analizar las necesidades de personal de la organización y diseñar planes estratégicos para adquirir, desarrollar y retener talento. En esta sección también se estudiará la importancia de la planificación de la sucesión y la gestión del talento en la organización.

En el análisis y diseño de puestos de trabajo, examinaremos cómo los gerentes pueden diseñar los puestos de trabajo de manera efectiva para garantizar que se ajusten a las necesidades de la organización y proporcionen un ambiente de trabajo adecuado para los empleados. Se examinarán las técnicas utilizadas para analizar y diseñar los puestos de trabajo, y cómo pueden mejorar la eficiencia y la productividad de la organización.

La gestión integrada de recursos humanos es otro tema importante que se aborda en esta asignatura. Aprenderemos cómo los gerentes pueden diseñar y desarrollar programas de recursos humanos integrales que aborden las necesidades de los empleados y de la organización en su conjunto. Esto incluirá el desarrollo de políticas y prácticas de recursos humanos efectivas para mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

La gestión de la información es un tema crítico en la gestión de recursos humanos moderna. En

esta sección, se explorarán las tecnologías utilizadas para administrar y analizar la información de recursos humanos, y cómo los gerentes pueden utilizar esta información para mejorar la toma de decisiones y el desempeño de la organización.

Por último, se explorarán las herramientas para la dirección de recursos humanos, incluyendo la evaluación del desempeño, la retroalimentación, el desarrollo de liderazgo y la gestión del cambio. Estas herramientas son esenciales para garantizar que los gerentes puedan mejorar continuamente el desempeño de la organización y de los empleados.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

CB1: Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias transversales:

CT4: Liderazgo influyente. Capacidad para influir en otros, para poder dirigir o guiarles hacía unos objetivos concretos en momentos de cambios constantes derivados por entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA) del mundo actual. Los líderes influyentes son referentes y son capaces de lograr un alto desempeño y los mejores resultados. Sus comportamientos generosos, éticos, empáticos y de un alto índice de inteligencia emocional les permiten ejercer como modelos a seguir, logrando un alto desempeño y motivación en sus equipos.

CT5: Trabajo en equipo. Capacidad que desarrolla la inteligencia social para cooperar con otros en la consecución de un objetivo compartido, participando de manera activa, empática y ejerciendo la escucha activa, además de una comunicación efectiva y el respeto a todos los integrantes, con madurez y eficacia. En la era digital, esa eficacia se traduce en la destreza de trabajar con otros en entornos multiplataforma, multiculturales, multilingües y multidisciplinares de manera fluida y consiguiendo los objetivos marcados.

CT8: Competencia ético-social. Capacidad de desenvolverse en una profesión de manera adecuada y convivir en una sociedad plural y un mundo diverso. Esta capacidad pretende desarrollar ciudadanos globales y responsables, conscientes de la desigualdad y sensibles a la diversidad en un mundo global. Con conciencia ética y compromiso social. Internacionales, multilingües, flexibles y adaptables en entornos multiculturales.

Competencias específicas:

CE17: Capacidad para construir e implementar un plan estratégico: análisis estratégico externo e

interno; formulación, elección e implantación de estrategias corporativas y competitivas; y control estratégico.

CE26: Capacidad para implementar políticas retributivas, de formación y selección, dirección de equipos y organización de métodos y tiempo de trabajo en la gestión de los recursos humanos.

Resultados de aprendizaje:

R1. Describir la evolución histórica de la administración de los recursos humanos. R2. Diseñar la estrategia de recursos humanos en línea con la estrategia general de la organización. R3. Crear técnicas de captación e incorporación de personas en la organización. R4. Detallar el proceso del análisis y diseño de puestos de trabajo. R5. Desarrollar estrategias de gestión de la información. R6. Identificar los factores, circunstancias y actores que influyen en la toma de decisiones.

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

Competencias	Resultados de aprendizaje
CB1, CB5, CT5, CT8, CE17	R1. Describir la evolución histórica de la administración de los recursos humanos.
CB1, CB5, CT5, CT4 CT8, CE28	R2. Diseñar la estrategia de recursos humanos en línea con la estrategia general de la organización.
CB1, CB5, CT5, CT4 CT8, CE17, CE28	R3. Crear técnicas de captación e incorporación de personas en la organización.
CB1, CB5, CT4, CT8, CE17,	R4. Detallar el proceso del análisis y diseño de puestos de trabajo
CB1, CB5, CT5, CT4 CT8, CE17	R5. Desarrollar estrategias de gestión de la información. .
CB1, CB5, CT5, CT4 CT8, CE17, CE28	R6. Identificar los factores, circunstancias y actores que influyen en la toma de decisiones.

4. CONTENIDOS

Unidad 1. Organización del trabajo: modelos y estrategias asociadas.

En esta primera unidad se presenta la función de organización dentro del proceso administrativo de la empresa con el fin de sentar las bases organizativas sobre las que edificar la estrategia. Los estudiantes tendrán la oportunidad de aprender los fundamentos del diseño organizativo, así como las estructuras organizativas clásicas. Las nuevas configuraciones estructurales y las

organizaciones basadas en el conocimiento formarán también parte de esta unidad, dada su relevancia en el entorno económico global. En definitiva, se presentan los ambientes organizaciones actuales y cómo éstos condicionan la dirección de los recursos humanos.

- La función de organización dentro del proceso administrativo.
- Diseño organizativo y características de los ambientes organizacionales.
- Dimensiones de las estructuras organizativas.
- Nueva configuraciones estructurales y organizacionales centradas en el conocimiento.

Unidad 2. La dirección estratégica de recursos humanos.

Esta unidad tiene como objetivo que el estudiante conozca y comprenda el proceso estratégico desde una perspectiva general. Deberá también comprender el origen y el concepto de estrategia y distinguir entre los distintos niveles de estrategia, así como ser capaz de profundizar en la evolución de los sistemas de dirección y entender el concepto de dirección estratégica para todo tipo de organizaciones. Se presenta, en definitiva, el proceso de dirección estratégico completo desde una perspectiva global.

- La estrategia empresarial
- Evolución de los sistemas de dirección
- El proceso de dirección estratégico

Unidad 3. Evolución de la dirección estratégica de recursos humanos.

En esta unidad se presenta la dirección estratégica de recursos humanos como nexo entre la función de organización, la dirección estratégica y la dirección de recursos humanos. La adaptación de las organizaciones a las nuevas condiciones del entorno ha propiciado esta evolución en los últimos años. El estudiante tendrá la oportunidad de entender la relación entre las decisiones estratégicas y la gestión de recursos humanos, profundizar en las perspectivas y los diversos modelos explicativos, así como de descubrir las principales líneas de investigación ligadas a la dirección estratégica de recursos humanos.

- La función de recursos humanos. Cambios y tendencias
- Introducción a la dirección estratégica de recursos humanos
- Perspectivas y modelos de la dirección estratégica de recursos humanos

Unidad 4. Análisis estratégico de recursos humanos.

En esta unidad se describe el análisis estratégico de recursos humanos desde las perspectivas externa e interna. Aprenderemos cómo obtener e interpretar la información externa, y

analizaremos su efecto sobre la dirección de los recursos humanos. También en esta unidad se presentan las principales herramientas para llevar a cabo el análisis interno, que permite conocer las principales fuentes de ventaja competitiva derivada de los valiosos recursos humanos de la organización.

- La orientación y el análisis del entorno desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos
- Obtención y análisis de la información relevante sobre el entorno
- Herramientas para el análisis interno de los recursos humanos
- Recursos humanos y cultura organizativa como fuente de ventaja competitiva

Unidad 5. Decisiones estratégicas de recursos humanos.

Esta última unidad pretende profundizar en las dos últimas fases del proceso estratégico de recursos humanos a través del planteamiento de objetivos y opciones estratégicas concretas, las cuales serán analizadas y posteriormente implantadas de forma real. El proceso finaliza con el control a través de la denominada auditoría de recursos humanos. Con todo lo aprendido seremos capaces de apreciar la importancia de la gestión de la información.

- Planteamiento de objetivos y modelos de formulación estratégica de recursos humanos.
- Diversas opciones para una estrategia integral de recursos humanos.
- Evaluación, selección e implantación de estrategias de recursos humanos
- La auditoría estratégica de las funciones de recursos humanos y la gestión de la información.

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral.
- Método del caso.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje basado en problemas.
- Aprendizaje basado en proyectos.
- Challenge based learning (CBL).

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad Virtual

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	8
Clases virtuales	22
Análisis de casos	15
Investigaciones y proyectos	10
Diseño de estrategias y planes de intervención	17
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50
Tutoría virtual	18
Foro virtual	8
Pruebas de conocimientos	2
TOTAL	**150**

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Prueba presencial de conocimiento	60%
Actividades individuales y grupales (Caso/problema, investigación y proyectos, trabajos de diseño y planes de intervención)	40%
TOTAL	**100%**

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria extraordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Actividad 1	Marzo 2026
Actividad 2	Abril 2026
Actividad 3	Mayo 2026
Actividad 4	Junio 2026

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

- De la Calle Durán, M. C., & Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). Fundamentos de recursos humanos (3a ed.). Pearson Educación.
- Martínez-Levy, A., & Flores-Cervantes, I. (2020). La gestión del talento humano en la era digital. Revista de Ciencias Sociales, 26(4), 452-465.
- Jiménez, J. A., & Arroyo, F. (2019). Diversidad e inclusión en la gestión de recursos humanos. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 22(1), 51-63.
- Arévalo, M. (2018). La gestión del conocimiento en la gestión estratégica de recursos humanos. Revista de Investigación Académica, 42, 23-34.
- Cañón, M. P., & Sánchez, J. (2021). Gestión estratégica de la formación en la empresa. Harvard Deusto Business Review, 313, 30-38.
- Collado, E. (2020). Evaluación del desempeño en la gestión estratégica de recursos humanos. Revista de Economía y Empresa, 36, 101-112.
- García, M. A. (2019). Gestión estratégica del talento en la empresa. Cuadernos de Administración, 32(58), 29-42.
- Rodríguez, M. C. (2021). La planificación estratégica de recursos humanos en la empresa. Harvard Deusto Business Review, 319, 68-77.
- Ruiz, A. M., & González, C. R. (2018). La gestión de la diversidad cultural en la empresa. Revista de Estudios Empresariales, 29, 75-85.
- Sáez, A. (2019). Gestión del talento en la era de la inteligencia artificial. Harvard Deusto Business Review, 305, 26-35.
- Velázquez, A., & León, M. (2020). La gestión del cambio en la gestión estratégica de recursos humanos. Cuadernos de Administración, 33(60), 15-28.

10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DIVERSIDAD

Desde la Unidad de Orientación Educativa y Diversidad (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:
orientacioneducativa@universidadeuropea.es

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!.

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.
Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.