DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Estrategia, Planificación y Selección
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (OMA-DIRGES)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)
ECTS: 6,0
CURSO: 1º
TEMPORALIDAD: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:
Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL DOCENTE

NOMBRE Y APELLIDOS: CELIA MARTÍN SIERRA
EMAIL: cmartins@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

Celia Martín Sierra es Doctora en Organización de empresas y RRHH (2011) por la Universidad de Valladolid, Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (Rama empresa) por la misma Universidad, Máster en Dirección de Recursos Humanos por la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Valladolid y Postgrado en Dirección de RRHH por la UNED.
Tiene la acreditación como profesora contratada doctora tanto por la ANECA como la ACSUYL, también como profesora de Universidad Privada tanto por la ANECA como por la ACSUCYL.

Profesora universitaria (10 años en Dpto. de Organización de Empresas y CIM de la Universidad de Valladolid, vinculada siempre a materias relacionadas con recursos humanos y la organización de empresas en Licenciatura de Ciencias del Trabajo (asignaturas: Dirección de RRHH I, Dirección de RRHH II y Nuevas tendencias en dirección de RRHH); en Grado en ADE (Dirección de RRHH); en Grado en Ingeniería en organización industrial-IOI- (Dirección de personal). Desde 2013 es profesora e investigadora en la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) impartiendo docencia en asignaturas vinculadas a las áreas de organización de empresas y recursos humanos, en diversas titulaciones (Grado Ade-Recursos Humanos, Grado IOI -Gestión de recursos humanos; Liderazgo de equipos- , en Grado en psicología-Psicología de Recursos Humanos; entre otras). Asímismo ha participado en varios proyectos de innovación educativa (PIE) de la UEMC vinculado al desarrollo de competencias de trabajo en equipo y liderazgo.

Asímismo cuenta con experiencia docente en formación de grad ypostgrado on line. En la Uva (asignaturas de RRHH en el MBA de la UVA en colaboración de Enclave Formación, durante 3 cursos), en la UEMC asignaturas relativas a la gestión de personas en el MBA semipresencial de la UEMC en los cursos 2015-16 y 2016-17; y en el máster de Dirección de Personas el módulo de "retención y atracción del talento" desde el curso 2017-18 hasta 2024-25; y en el actual curso imparte la asignatura de "Estrategia, Planificación y Selección". También ha impartido asignaturas en Grado en Administración de Empresas on line durante los cursos 2016-17-18.

CV PROFESIONAL:

Su trayectoria profesional se ha desarrollado de forma previa a su labor como docente e investigadora en la Universidad. Primeramente en el departamento de personal de la empresa HIBRAMER.S.A; y posteriormente en la consultora de recursos humanos y desarrollo organizativo Formacal, S.L perteneciente a FORMAGRUPO durante varios años.

CV INVESTIGACIÓN:

Su área de especialización investigadora se centra en la gestión estratégica de recursos humanos, especialmente en la retención del talento y desarrollo del capital humano y su relación con la innovación. Así mismo pertenece al grupo de investigación HOS (Humanity Organizational Studies) de la UEMC especializado en mejora del bienestar y felicidad en las organizaciones que traten de desarrollar su lado "más humano". También ha investigado sobre habilidades de liderazgo, competencias de trabajo en equipo y gestión de conocimiento. Ha publicado diversos capítulos de libros y artículos en revistas científicas nacionales e internacionales de dirección de empresa, ha impartido conferencias, presentado ponencias en congresos nacionales e internacionales del ámbito de la dirección de empresas y la gestión y dirección de recursos humanos y ha colaborado como investigadora en diversos proyectos de investigación regionales y nacionales.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura Estrategia, Planificación y Selección forma parte del Máster en Dirección y gestión de personas.

La importancia de esta asignatura radica en la adquisición de competencias profesionales, necesarias para el desempeño de funciones de Recursos Humanos. Al finalizar dicha asignatura, el alumnado podrá:
- Identificar y conocer las funciones de gestión en el departamento de Recursos Humanos.
- Valorar la importancia que tiene el departamento de Recursos Humanos en relación con la actividad empresarial.
- Definir la empresa y distinguir las áreas funcionales en las que se divide.
- Identificar las funciones y tareas del departamento de Recursos Humanos y sus diferentes modelos de gestión.
- Analizar la situación global del personal de la empresa y elaborar medidas correctoras ante posibles fallos

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Bloque 1**
    1. Tema 1.1.- El factor humano en la organización
    2. Tema 1.2.- Estrategia de Recursos Humanos
2. **Bloque 2**
    1. Tema 2.1.- Análisis y descripción de puestos de trabajo
    2. Tema 2.2.- Identificación de competencias
3. **Bloque 3**
    1. Tema 3.1.- Redimensionamiento de plantillas
    2. Tema 3.2.- Planificación de Recursos Humanos
    3. Tema 3.3.- Inventario de Recursos Humanos
4. **Bloque 4**
    1. Tema 4.1.- Reclutamiento
    2. Tema 4.2.- Preselección
    3. Tema 4.3.- Entrevista de selección
    4. Tema 4.4.- Herramientas de selección
    5. Tema 4.5.- Toma de decisiones
    6. Tema 4.6.- Plan de acogida
    7. Tema 4.7.- Desvinculación del empleado

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Zoom work place)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

COMPETENCIAS GENERALES:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se define a través de grandes competencias (GC), ubicadas temporalmente en esta categoría de "competencias generales"
- GC1. Capacidad para analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes en cualquier empresa o institución.
- GC2. Capacidad para planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- GC3. Capacidad para analizar el entorno laboral, organizativo y de los recursos humanos atendiendo de manera integrada sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.
- GC4. Capacidad para comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global facilitando promover actitudes y comportamientos en los miembros de una organización, de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- SC1.1_Seleccionar estrategias de selección y desarrollo del personal según las necesidades organizacionales.
- SC1.2_Diseñar procesos de planificación de plantillas según las necesidades de cada organización de acuerdo a momentos de reclutamiento y selección adecuados.
- SC3.1_Reconocer actuaciones de gestión de la diversidad en las organizaciones actuales bajo una óptica global.
- CO2.1_Aplicar herramientas para gestionar de forma operativa las etapas clave del ciclo de vida del talento.
- CO3.1_Crear cuadros de mando integral para la gestión estratégica de Recursos Humanos en diversos sectores y organizaciones.
- CO3.2_Construir modelos organizacionales que alineen los propósitos de las organizaciones con el ecosistema laboral, promoviendo una cultura mas eficiente.
- CO4.1_Diseñar procesos operativos de atracción y selección del talento, alineados con los objetivos organizacionales.
- HD1.1_Aplicar los conocimientos adquiridos para alcanzar la mayor eficacia en las organizaciones gestionando individual y colectivamente las personas que forman parte de la misma.
- CT2.1_Aplicar estrategias de RRHH para la atracción, gestión y fidelización del talento dentro de la organización.
- CT3.3_Aplicar la normativa laboral vigente en el diseño e implementación de políticas de gestión de

personas.

- CT4.2_Asesorar a la dirección de cualquier organización en materia de gestión de personas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Dessler, G. y Varela, R (2012): Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano (5a. ed.). Pearson. ISBN: 978-6073202497
- Olivella, J. (2009): Organización de Recursos Humanos para la producción de alto rendimiento. Editorial Universitaria Ramón Areces. ISBN: 978-8480049511
- Gómez-Mejia, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert. (2016): Dirección de Recursos Humanos. Pearson Educación. ISBN: 9788490352984
- Tomás Rubió (2016): Recursos humanos : dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro. ISBN: ISBN:9788499218236; 9788499218243 (Electrónico)
- Araceli Soriano Velasco (2020): Organización empresarial y de recursos humanos . ICB, Interconsulting Bureau (Málaga). ISBN: ISBN:9788490214091; 9788490216163 (Electrónico)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Alles, M. A. (2015): Cuestiones sobre gestión de personas. Granica . ISBN: 978-9506418717
- Yaben Solchaga, P. (2017): El ocaso de la gestión de Recursos Humanos. Almuzara. ISBN: 978-8417044282
- Collado Durán, E. (2019): El mundo cambia, ¿y tú? Claves para diseñar tu futuro profesional en plena era digital. Alienta. ISBN: 978-8417568351

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripcion
Claves para retener y cuidar al talento movilizado(http://www.rrhhdigital.com) Periódico digital sobre Recursos Humanos.
Revista Digital sobre temas de interés para estudiantes de MBA y profesionales(http://www.club-mba.com) Revista Digital sobre temas de interés para estudiantes de MBA y profesionales
Revista digital de temas actuales sobre RRHH(http://www.equiposytalento.com) Revista digital de temas actuales sobre RRHH

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

Se describe a continuación la metodología aplicada

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han

alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las actividades formativas que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupos a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Clase magistral 1- Tema 1. Factor Humano.
CM2	Clase magistral 2- Tema 1. Estrategia y DERH (Dirección Estratégica de RRHH)
CM3	Clase magistral 3 - Tema 2. Análisis de puestos de trabajo (APT) y competencias
CM4	Clase magistral 4- Tema 3. Ajuste de plantillas y planificación
CM5	Clase magistral 5- Tema 4. Reclutamiento, selección y desvinculación (I)
CM6	Clase magistral 6 - Tema 4. Reclutamiento, selección y desvinculación (II)
CM7	Clase magistral 7- Tema 4. Selección y desvinculación
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Actividad test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:
A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará **actividades de evaluación continua** que forman parte de la calificación de la asignatura con un peso del 60% sobre la nota final.

Para superar la evaluación continua, el alumno debe obtener una media de igual o superior a 5 entre todas las actividades. En el caso de no superar la evaluación continua, se guardan para la convocatoria extraordinaria las notas de aquellas actividades aprobadas, no pudiendo volver a presentarlas.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua (entrega de trabajos) se desarrollarán según se indica y, para ser evaluadas, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha prevista y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán trabajos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios establecidos por el profesor.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la asignatura.
- Cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- Las actividades de evaluación continua (tipo test) se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo aproximado de 20 días lectivos desde la fecha fin de fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se completará con una **evaluación final**, que se realizará al finalizar el periodo lectivo de cada asignatura. Los exámenes serán eminentemente prácticas, de manera que, los alumnos podrán disponer de los apuntes y consultarlos, (solo en formato digital) durante la realización de la prueba.

Para resolver el examen, los alumnos deberán descargar el enunciado de la prueba y una vez cumplimentado, subirlo en el espacio correspondiente del campus virtual

La prueba **supondrá un 40%** de la calificación sobre la nota final de la asignatura.

- El alumno tendrá la posibilidad, siempre dentro de los tres días siguientes a la publicación de las notas, a renunciar a su calificación, y presentarse en la siguiente convocatoria
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma. DOCENTE
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

De igual modo si el alumno no entrega ninguna actividad de evaluación continua, obtendrá la calificación de "No presentado", con independencia de que haya aprobado la prueba de evaluación final, en cuyo caso, se le guardaría su calificación para la convocatoria extraordinaria

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Actividad test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:
Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a las pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria.

Para la convocatoria extraordinaria se guardan las calificaciones de las actividades de evaluación continua y prueba de evaluación final, superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las actividades de evaluación continua no superadas, guardándose la calificación de las aprobadas.
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, supondrá una calificación de 0 en

la prueba/convocatoria correspondiente.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud".

En la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final, de la misma forma que en la convocatoria ordinaria.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario superar tanto la evaluación continua como la evaluación final para aprobar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Ejecución de prácticas	40%
Pruebas escritas	50%
Técnicas de observación	10%