

## DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

**ASIGNATURA:** Gestión de Recursos Humanos

**PLAN DE ESTUDIOS:** Grado en Publicidad y Relaciones Públicas (PGR-PUBLI)

**GRUPO:** 2627-T1

**CENTRO:** Facultad de Ciencias Sociales

**CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:** Optativa (OP)

**ECTS:** 6,0

**CURSO:** 4º

**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:** PABLO SANTAMARÍA SANDOVAL

**EMAIL:** [psantamaria@uemc.es](mailto:psantamaria@uemc.es)

**TELÉFONO:** 983 00 10 00

**HORARIO DE TUTORÍAS:** Martes a las 16:00 horas

**INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES :**

- Diplomado Diplomado Relaciones Laborales (Universidad *Valladolid*)
- Master universitario: Dirección de Recursos Humanos

**EXPERIENCIA DOCENTE :**

- Cuenta con experiencia de 10 años en docencia universitaria en el nivel del Máster (Formador en el Master de Recursos Humanos de la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Valladolid)
- Cuenta con experiencia de 1 año en docencia universitaria en el nivel del Grado (Profesor Curso 2025/2026 UEMC Gestión de Recursos Humanos)
- Cuenta con experiencia de Más de 10 años en docencia universitaria en el nivel del Máster (Formador / Consultor en habilidades directivas en programas de compañías)

**EXPERIENCIA PROFESIONAL :**

- Tiene experiencia en el ámbito profesional de Más de 10 años en el sector Privado (Dirección de HR en diferentes compañías multinacionales)

**OTROS DATOS CV :**

**Experiencia Profesional**

- Actualmente, es Head of Culture & Talent en Abadía Retuerta, liderando cultura organizacional y desarrollo de talento en hospitalidad y enología.
- Como socio en MontSant HR Solutions, desarrolla proyectos de coaching, mentoring y asesoría en HR para sectores como automoción, electrónica y alimentación.
- Ha sido HR Director interino en Grupo BC, gestionando estrategia de recursos humanos para 14 empresas y 5,300 empleados.
- También ha liderado integración de HR en procesos de M&A en Experian y gestionado relaciones laborales en Iveco Pegaso.
- Anteriormente, fue consultor en Renault-Nissan, y responsable de relaciones laborales en Grupo SIRO, con amplia experiencia en negociación sindical y armonización de RRLL.

**Formación y Certificaciones**

- Posee máster en Lean Manufacturing, Prevención de Riesgos Laborales y Dirección de RRHH.
- Certificado como Coach Ejecutivo por ICF y Manager EFR.

- Ha participado en programas internacionales de liderazgo y Lean Manufacturing, con reconocimiento en seguridad y eficiencia en Philips.
- Es profesor universitario y conferencista en temas de recursos humanos, innovación y Lean.

#### Competencias y Reconocimientos

- Destaca en comunicación, estrategia empresarial, negociación, gestión de proyectos y liderazgo de equipos.
- Miembro de asociaciones profesionales y ponente en congresos nacionales e internacionales.
- Cuenta con habilidades en inglés (nivel C1/C2) y otros idiomas, con experiencia en gestión en inglés en más del 40% de su trabajo.

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

#### DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura proporciona una visión integral de la gestión estratégica de los recursos humanos como función clave para el desarrollo y la competitividad de las organizaciones. Aborda los principales procesos de planificación de plantillas, análisis y diseño de puestos, reclutamiento y selección, acogida, desarrollo y fidelización del talento, gestión por competencias y nuevas tendencias en la dirección de personas, incluyendo el employer branding, la marca personal, la diversidad y la transformación digital de los departamentos de Recursos Humanos. Asimismo, fomenta la aplicación práctica de herramientas de gestión de personas mediante el análisis de casos, la resolución de problemas y el trabajo en equipo

#### CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **GESTION DE RECURSOS HUMANOS** : Introducción a la gestión de los Recursos Humanos como pieza clave para el buen funcionamiento de la empresa. La función de los recursos humanos.
  1. Introducción a los Recursos Humanos. : e desarrollará durante las dos primeras semanas de clase. En el aula se llevará a cabo la resolución de ejercicios prácticos evaluables y lecturas previas para debate.
  2. Planificación Estratégica de Recursos Humanos : : Se desarrollará entre la semana entre la 3ª y la 4ª semana de clase. Se realizarán ejercicios prácticos sobre como planificar plantillas y describir puestos de trabajo, evaluables.
  3. Reclutamiento, selección de personal y orientación : Se desarrollará durante la semana 5ª y la 8ª semana de clase. Durante este tema se incluirá una actividad formativa de trabajo presencial basado en el planteamiento de un problema relacionado con el reclutamiento, la selección de personal y orientación, así como la resolución de un ejercicio o problema evaluable y la simulación de entrevistas de selección mediante actividades prácticas y el balance profesional trabajando la marca personal.
  4. Desarrollo y Fidelización de los Recursos Humanos : : ste tema se desarrollará entre la semana 9ª y la 11ª de clase. Se resolverán ejercicios prácticos y/o problemas evaluables.
  5. Gestión de Recursos Humanos por competencias : : e desarrollará entre la semana 12ª a la 15ª de clase. En este tema los alumnos realizarán una actividad formativa de trabajo práctico, basado en el planteamiento de un problema relacionado con la gestión de recursos humanos. Dentro de este tema se llevará a cabo también la resolución de ejercicios prácticos de definición de competencias asociadas a un puesto de trabajo evaluable.

#### OBSERVACIONES DEL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

Estos contenidos se reforzarán con lecturas previas, visualización de videos, ejercicios prácticos y debates sobre las nuevas tendencias de RRHH que ponen el foco en la Persona, centradas en la Humanización, el Análisis de los Datos para personalizar las propuestas de Valor al Empleado, así como las tendencias de RRHH vinculadas al uso profesional de las redes sociales, el reclutamiento 2.0, la marca personal, el employer branding y la gestión de la diversidad entre otros. Los alumnos realizarán un Trabajo Final en grupo que será evaluable sobre alguno de estos temas de actualidad que deberán presentar en el aula.

#### RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Para el seguimiento de la asignatura el alumno contará con el material de apoyo elaborado por el docente. Junto

con el Power Point expuesto en clase, el alumno tendrá que tener en su haber los materiales necesarios para la realización de las actividades programadas tanto presenciales como de trabajo autónomo (ejercicios, casos, videos, etc.), así como, los artículos u otros documentos sobre ciertos aspectos de la materia que requieran de un tratamiento especial. Este material estará disponible en la e-campus (plataforma Moodle)

## COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

### COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis y juicio crítico
- CG02. Capacidad para trabajar en equipo
- CG03. Capacidad de liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor
- CG04. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para desarrollar el pensamiento creativo
- CG08. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético en la práctica profesional
- CG10. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG16. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE01. Capacidad y habilidad para comprender y expresarse correctamente con fluidez y eficacia comunicativa en las lenguas propias de manera oral y escrita con aplicación a los distintos medios
- CE03. Capacidad y habilidad para utilizar los sistemas, recursos informáticos y tecnologías de la información y la comunicación y sus aplicaciones interactivas
- CE74. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CE78. Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Aprender a mantener la satisfacción dentro de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- PATRICIO JIMÉNEZ, D. (2011): (2011): Manual de Recursos Humanos. . ISBN: ESIC. ISBN: 9788473567800
- PORRET GELABERT, M. (2016): (2016): Gestión de Personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC. ISBN: 9788415986492 . . ISBN: ESIC. ISBN: 9788415986492

### WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[AEDIPE](http://asociaciónespañoladedirecciónydesarrollodepersonas.(http://aedipe.es)))(http://asociaciónespañoladedirecciónydesarrollodepersonas.(http://aedipe.es))

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de personas.(http://aedipe.es) La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) es una asociación privada, sin ánimo de lucro, acogida al régimen jurídico de la Ley de Asociaciones LO 1/2002 de 22 de marzo, que agrupa a las personas que se dedican a actividades relacionadas con la Gestión de Personas / Recursos Humanos. Es por tanto una asociación profesional, independiente de cualquier entidad u organismo político o sindical. Fue constituida en el año 1965. A día de hoy forman parte de la Asociación 3.000 profesionales de los Recursos Humanos, vinculados a más de 2.000 empresas o instituciones.

[Asociación Española de Coaching](http://asociaciónespañoladecoaching(http://asescoaching.org)))(http://asociaciónespañoladecoaching(http://asescoaching.org))

Asociación Española de Coaching(http://asescoaching.org) La Asociación Española de Coaching, se fundó el 1 de Agosto del año 2000, por Natividad Alcalde y Fco. Javier Tejerina con el propósito de agrupar a los

Coaches profesionales existentes y también de divulgar las excelencias de su práctica. La Asociación es de ámbito nacional y figura con el número 166.844 Sección primera, en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio de Interior.

## PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

### METODOLOGÍAS:

#### MÉTODO DIDÁCTICO:

A lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura se expondrán los contenidos mediante la presentación y explicación de los mismos a través de distintos medios técnicos y ofimáticos para su ilustración.

#### MÉTODO DIALÉCTICO:

Se fomentará la participación del alumno a través mediante la realización de ejercicios prácticos bien de manera individual o grupal que deberá ser expuestos en el aula para fomentar la participación del alumnos a través del diálogo y la discusión.

Además se podrá llevar a cabo alguna actividad complementaria de extensión universitaria orientada a la adquisición de competencias transversales que impulsen la formación integral de los alumnos.

#### MÉTODO HEURÍSTICO:

Se propondrá la realización de pequeñas tareas que contribuyan al entendimiento de los contenidos expuestos, así como la realización de otros ejercicios y casos (metodología de casos), en donde, bien de forma individual o a través de una dinámica de grupo, se trabajen de forma conjunta distintos aspectos de la materia.

### CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Esta planificación estimada podrá verse modificada por causas ajenas a la organización académica primera presentada. El profesor informará convenientemente a los alumnos de las nuevas modificaciones puntuales.

TEMA 1. Introducción a los recursos humanos. La función de los Recursos Humanos.

Se desarrollará durante las 2 primeras semanas de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de un ejercicio práctico evaluable.

TEMA 2. Planificación de los recursos humanos

Se desarrollará entre la 3ª y la 4ª semana de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de ejercicios prácticos y/o problemas uno de los mismos será tenido en cuenta para la evaluación.

TEMA 3. Reclutamiento, selección de personal, contratación y orientación

Su exposición se desarrollará entre la 5ª y la 8ª semana de clase. Dentro de este tema se incluirá una actividad formativa de trabajo presencial evaluable de trabajo en grupo, basado en el planteamiento de un problema relacionado con el reclutamiento, selección de personal y orientación, así como la resolución de un ejercicio y/o problema evaluable.

TEMA 4. Desarrollo y fidelización de los recursos humanos

Este tema se desarrollará entre la semana 9ª y 11ª de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de ejercicios prácticos y/o problemas uno de los mismos será tenido en cuenta para la evaluación.

TEMA 5. La gestión de recursos humanos

Se desarrollará entre la semana 12ª y 15ª de clase. En este tema los alumnos realizarán una actividad formativa de trabajo práctico autónomo evaluable, basado en el planteamiento de un problema relacionado con la gestión de los recursos humanos. Dentro de este tema, se llevará a cabo también la resolución de ejercicios prácticos

y/o problemas, alguno de ellos de carácter evaluable.

La asistencia como la participación serán requisitos imprescindibles para el desarrollo de las actividades programadas semanalmente.

El horario de tutorías individuales queda fijado los Martes de 16:00 a 17:00 horas, en donde se podrán tratar las cuestiones surgidas en relación a los materiales y temas presentados en clase, así como aquellas otras que puedan plantearse con relación al desarrollo de la materia. El horario de tutoría individual fijado es provisional, quedando condicionado al horario definitivo de clases que se fije por la Facultad para el segundo cuatrimestre.

#### PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVALUACIONES:

##### PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES:

| Actividad                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | ¿Se evalúa? | CO | CE |
|---------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-------------|----|----|
| Realización de ejercicios prácticos Tema 1        |   | X |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |             |    |    |
| Realización de ejercicios prácticos Tema 2        |   |   |   | X |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |             |    |    |
| Realización de ejercicios prácticos Tema 3        |   |   |   |   |   |   |   | X |   |    |    |    |    |    |    |             |    |    |
| Realización de ejercicios prácticos Tema 4        |   |   |   |   |   |   |   |   | X |    |    |    |    |    |    |             |    |    |
| Test                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X  |    |    |    |    |    | X           | X  | X  |
| Presentación de un trabajo sobre tendencias de RH |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | X  |    |    | X           | X  | X  |
| Prueba Evaluación Final                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    | X  | X           | X  |    |

##### CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA:

La asistencia como la participación serán requisitos imprescindibles para el desarrollo de las actividades programadas semanalmente. Actividades de trabajo presencial, que unidas a las actividades de trabajo autónomo del alumno le permitirán adquirir y desarrollar las competencias académicas-profesionales descritas.

La adquisición de dichas competencias será evaluada de forma continua a lo largo del semestre a través de las actividades prácticas que se realizarán en el aula siguiendo la planificación de la asignatura mencionada mediante la ejecución de tareas reales y/o simuladas realizadas en el aula

Para la evaluación de la asignatura se tendrá en cuenta un ejercicios prácticos (test) en el aula (33,33%), el Trabajo Final en Grupo (15%) sobre las nuevas tendencias de RRHH que deberán exponer en el aula (18,33%) y una prueba de evaluación final de desarrollo (33,34%).

La suma de la calificación obtenida en todas las pruebas compondrá la calificación total de la asignatura teniendo las condiciones que se explican en los siguientes párrafos

La resolución de tareas y/o memorias prácticas serán presentadas en formato digital a través de Moodle, bien de forma individual o en grupo, según conste en la guía práctica correspondiente publicada.

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria el alumno deberá obtener, con excepción de las tareas reales y/o simuladas evaluables, una calificación igual o superior a 5 en todas y cada una de las pruebas de evaluación restantes. La calificación final de la asignatura será el promedio de dichas calificaciones, sumando a la calificación obtenida la nota de ejecución de tareas reales y/o simuladas llevadas a cabo en el aula. Las actividades prácticas no entregadas dentro de la evaluación continua se puntuarán con un 0 que formará parte del sumatorio total de la calificación práctica, la falta de participación del alumno en los trabajos grupales por falta de asistencia a clase o presentación de los trabajos en el aula será calificada como 0, siendo necesaria la presentación del trabajo de manera individual

El plagio será motivo de suspenso.

##### CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

La convocatoria extraordinaria constará de dos pruebas de evaluación, una Prueba objetiva de preguntas tipo test que aglutinará todo el temario de la asignatura (30%), una prueba escrita desarrollo de un tema abierto 40% y un Informe o Memoria Práctica (30%). El plagio será también motivo de suspenso.

Los estudiantes que por razones excepcionales no puedan seguir los procedimientos habituales de evaluación continua exigidos por el profesor podrán solicitar no ser incluidos en la misma y optar por una «evaluación excepcional». El estudiante podrá justificar la existencia de estas razones excepcionales mediante la

cumplimentación y entrega del modelo de solicitud y documentación requerida para tal fin en la Secretaría de la Universidad Europea Miguel de Cervantes en los siguientes plazos: con carácter general, desde la formalización de la matrícula hasta el viernes de la segunda semana lectiva del curso académico para el caso de alumnos de la Universidad, y hasta el viernes de la cuarta semana lectiva del curso académico para el caso de alumnos de nuevo ingreso. En los siete días hábiles siguientes al momento en que surja esa situación excepcional si sobreviene con posterioridad a la finalización del plazo anterior

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN:**

| SISTEMA DE EVALUACIÓN                               | PORCENTAJE (%) |
|-----------------------------------------------------|----------------|
| Pruebas de respuesta corta                          | 20%            |
| Informes de prácticas                               | 35%            |
| Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas | 35%            |
| Técnicas de observación                             | 10%            |