

Curso Académico: 2021/22

# 68852 - Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones

## Información del Plan Docente

**Año académico:** 2021/22

**Asignatura:** 68852 - Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones

**Centro académico:** 108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Titulación:** 632 - Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Créditos:** 6.0

**Curso:** 1

**Periodo de impartición:** Primer semestre

**Clase de asignatura:** Obligatoria

**Materia:**

## 1. Información Básica

### 1.1. Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos expuestos en el Plan de Estudios:

Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad de la incorporación de personas en las organizaciones.

Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en los diversos ámbitos de actuación dentro de la gestión de Recursos Humanos.

Estos planteamientos y objetivos están alineados con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>), de tal manera que la adquisición de los resultados de aprendizaje de la asignatura proporciona capacitación y competencia para contribuir en cierta medida a su logro. Concretamente, se persiguen los siguientes objetivos:

Objetivo 3: Salud y bienestar.

Objetivo 5: Igualdad de género.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

### 1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La presente asignatura supone una profundización dentro de los recursos humanos en los contenidos indicados en el apartado 1.1 de la presente guía, sin perjuicio de complementarse con otras asignaturas del Máster para así ofrecer una versión integral de la gestión estratégica de recursos humanos.

### 1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

Se recomienda al estudiante haber superado las asignaturas del máster que anteceden a ésta, para poder conseguir una visión integrada de los contenidos impartidos.

## 2. Competencias y resultados de aprendizaje

### 2.1. Competencias

CG01 - Ser capaz de comprender conocimientos que amplían y mejoran los adquiridos previamente en una titulación de Grado, ingeniería o la experiencia profesional, especialmente con la posibilidad de que éstos puedan ser aplicados en el ámbito de los recursos humanos

CG02 - Aplicar los conocimientos adquiridos previamente y resolver problemas en entornos nuevos en la gestión de los recursos humanos

CG03 - Ser capaz de realizar un análisis crítico, de modo que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir del análisis de la información disponible en el área de los recursos humanos

CG04 - Ser capaz de comunicar los conocimientos y conclusiones, así como justificar las razones últimas que las sustentan en el campo de la gestión de personal

CG05 - Desarrollar habilidades generales de comunicación oral/escrita y para realizar presentaciones en público

CG06 - Adquirir habilidades para recopilar, analizar e interpretar la información, documentar ideas, tomar iniciativa y capacidad de análisis

CG09 - Conocer, comprender y ser capaz de aplicar la legislación necesaria en el ámbito de los recursos humanos

CG07 - Ser capaz de pensar de forma crítica, de trabajar de forma independiente y de reflexionar reflexiva sobre el propio trabajo y las decisiones tomadas en la gestión de los recursos humanos

CG08 - Ser capaz de realizar estudios, análisis y trabajos de investigación, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés para el desarrollo profesional en la sociedad actual y que posibiliten el avance científico en la gestión estratégica de recursos humanos

CG10 - Poseer habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo autónomo o auto dirigido

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CE04 - Ser capaz de valorar, planificar y desarrollar los procesos de selección, incorporación y acogida de candidatos en la organización y realizar una evaluación de necesidades formativas bajo el prisma de la mejora continua

## 2.2. Resultados de aprendizaje

Está capacitado para planificar procesos de reclutamiento y selección de personal mediante el uso de las TIC.

Está capacitado para desempeñar tareas en materia de reclutamiento y selección de personal.

Sabe diseñar y gestionar programas de acogida para el personal de nuevo ingreso.

Está capacitado para evaluar la efectividad y eficiencia de procesos de reclutamiento y selección de personal.

## 2.3. Importancia de los resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje de esta asignatura son específicos de esta asignatura y contribuyen a preparar al estudiante para desenvolverse como profesional de los Recursos Humanos y, de manera específica, a planificar y ejecutar procesos clave dentro de la función de recursos humanos de las organizaciones como son el reclutamiento, la selección y la incorporación de personas en las organizaciones.

# 3. Evaluación

## 3.1. Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

La asignatura se puede cursar en modalidad de evaluación continua o única.

La evaluación continua se realizará al finalizar la asignatura.

La evaluación única tendrá lugar en las fechas oficiales aprobadas por la Comisión de Garantía de la Calidad del Máster.

Para la evaluación continua, cada materia se evaluará conforme a los siguientes criterios:

- Teoría (50% nota final): realización de una prueba objetiva (tipo test) de 30 preguntas de 3 alternativas, aplicando la corrección del efecto del azar (i.e., dos fallos restan un acierto). El examen se realizará el último día de clase de la asignatura.
- Práctica (40% nota final): realización y entrega en las fechas establecidas al profesorado responsable de elaborar los casos prácticos.
- Participación y asistencia (10% nota final): valoración de la asistencia y participación activa en clase del estudiantado, tanto en la parte presencial como no presencial de las asignaturas.

La evaluación única consistirá de dos pruebas:

- Un examen tipo test (50% de la nota final) de los contenidos teóricos.
- Un examen práctico (50% de la nota final) con preguntas de carácter práctico planteadas y corregidas por el personal docente que tiene asignada la elaboración de los casos prácticos.

Según la normativa vigente, los resultados obtenidos se calificarán de acuerdo con la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se podrá añadir la correspondiente calificación cualitativa:

De 0 a 4,9: suspenso

De 5,0 a 6,9: aprobado

De 7,0 a 8,9: notable

De 9 a 10: sobresaliente

De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje, el uso de cualquier práctica irregular en la realización de los distintos ejercicios y/o pruebas supondrá una calificación de suspenso en el ejercicio o prueba correspondiente.

## 4. Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

### 4.1. Presentación metodológica general

La asignatura está planteada con un enfoque centrado en el estudiante, considerándole protagonista principal de su proceso de aprendizaje. A tal fin, se ha adoptado una aproximación participativa a la asignatura que permite al estudiante experimentar en una situación de aprendizaje situaciones similares a las que tendrá que enfrentar en su futuro desempeño profesional y extraer lecciones a partir de estas situaciones que conduzcan a aprendizajes significativos. Por eso, como metodología de la materia se propone la combinación de diferentes técnicas:

Clases expositivas sobre los contenidos de la asignatura por parte del profesorado.

Participación en el aula en diferentes situaciones grupales sobre los temas abordados en las clases expositivas y con distinto formato: grupos de discusión, role playing, debates, etc. La participación oral en clase dinamiza la docencia, ayuda a los compañeros a una mejor comprensión, facilita la evaluación y guía al profesor hacia las cuestiones que resultan de más difícil asimilación.

Resolución de casos prácticos relacionados con los contenidos de la asignatura. Esta técnica permite al alumno analizar diferentes situaciones profesionales con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos a nivel teórico y hallar soluciones a situaciones reales.

Tutorías, que permiten la construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesorado. Constituyen un espacio de encuentro personalizado que facilita la comunicación y la coordinación entre el estudiante y el profesorado.

### 4.2. Actividades de aprendizaje

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades de aprendizaje:

1. **Clase magistral (18 horas):** exposición de contenidos por parte del profesorado y/o de expertos/as externos/as.
2. **Resolución de ejercicios, problemas y casos (10 horas):** realización, discusión y resolución de ejercicios prácticos con el alumnado.
3. **Seminarios y talleres (2 horas):** participación en conferencias, seminarios y talleres impartidos por profesionales de muy diversos ámbitos: empresarial, académico, profesional, etc.
4. **Tutorías (10 horas):** profesorado-alumnado.
5. **Pruebas de evaluación (2 horas):** realización de exámenes y otras actividades de evaluación.
6. **Revisión y trabajo de materiales online (30 horas):** lectura, comprensión y estudio de los materiales disponible en ADD-Moodle.
7. **Trabajo del estudiante (78 horas):** lectura, comprensión y estudio de la materia impartida en clase y la incluida en ADD-Moodle (no presencial); elaboración y realización de trabajos individuales y/o en grupo donde el alumnado aplique las competencias adquiridas y se refleje en un documento o presentación dirigidos a los profesores del módulo correspondiente.
- 8.

### 4.3. Programa

1. Fundamentos y garantía de la evaluación de las personas. El análisis de las necesidades.
2. El reclutamiento. La evaluación de candidatos.
3. La incorporación y acogida del trabajador (elaboración del manual de acogida).
4. La valoración del proceso. Buenas prácticas en los procesos de selección de personal.

### 4.4. Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica 150 horas de trabajo del estudiante.

Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales (síncronas y asíncronas) y horas no

presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente:

- Horas presenciales (72 horas):
  - Horas síncronas: 24 horas, distribuidas en 8 horas de clase por semana durante 3 semanas.
  - Horas asíncronas: 36 horas, a realizar por los estudiantes durante las 3 semanas de duración de la asignatura a través de la plataforma Moodle/ADD.
  - Evaluación: 2 horas
- Horas no presenciales de trabajo autónomo del estudiante (78 horas)

El profesorado de la asignatura informará al principio de curso de las diferentes fechas claves relativas a los diferentes procedimientos de evaluación, entrega de informes, trabajos, seminarios y demás actividades propuestas.

#### 4.5. Bibliografía y recursos recomendados

- Aguado, D. (2018). *HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto*. Madrid: ESIC.
- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGrawHill.
- Campbell, J. P. y Knapp, D. J. (2013). *Exploring the Limits in Personnel Selection and Classification*. Psychology Press.
- Chamorro-Premuzic, T. y Furnham, A. (2010). *Psicología de la selección de personal*. Madrid: TEA Ediciones.
- Cook, M. (2016). *Personnel selection*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Cooper, D., Robertson, I.T. y Tinline, G. (2003). *Reclutamiento y selección: Marco de actuación para obtener el éxito*. Madrid: Thomson.
- De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito: Método e instrumentos*. Barcelona: Paidós.
- Díaz Bretones, F. y Rodríguez Fernández, A. (2003). *Selección y formación de personal*. Granada: Universidad de Granada.
- Dipboye, R. L. (1992). *Selection interviews: Process perspectives*. South-Western Pub.
- Fetzer, M. y Tuzinski, K. (2014). *Simulations for Personnel Selection*. Springer.
- Fourgous, J. M. y Lambert, H. P. (1993). *Evaluar a las personas*. Bilbao: Deusto Ediciones.
- Furnham, A. (1992). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- García, M., Hierro, E. y Jiménez, J. J. (2001). *Selección de personal. Sistema integrado*. Madrid: ESIC.
- García-Izquierdo, A. L. (Coord.). (2017). *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Universidad de Oviedo.
- Gómez Mejía, L.R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall.
- Guion, R. M. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. Nueva York: Routledge.
- Keinert-Kisin, C. (2016). *Corporate Social Responsibility and Discrimination: Gender Bias in Personnel Selection*
- Landy, F. J y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial*. México : McGraw Hill. Capítulo 4: La evaluación de individuos.
- Larson, W.W. (2002). *Realizar entrevistas de trabajo*. Madrid: Prentice-Hall. Pearson Educación.
- Nikolaou, I. y J. K. Oostrom, J. K. (2015.), *Employee recruitment, selection, and assessment* (pp. 117-135). New York, NY: Psychology Press.
- Oscá Segovia, A. (Ed.). (2006). *Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos*. Madrid: Sanz Torres.
- Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F., y Alonso García, M. A. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias* (3ª ed.). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F., y Alonso García, M.A. (2014). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid: Síntesis.
- Ramos-Villagrasa, P. J. (2020). *Los procesos de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género*. En E. Sierra Hernáiz y R. Vallejo Dacosta (Dir.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas* (pp. 367-398). Aranzadi.
- Riesgo, L. (1990). *Selección de personal*. Madrid: Paraninfo.
- Salgado J. y Moscoso S. (2005). *La entrevista conductual estructurada: Teoría, práctica y rentabilidad económica*
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*.