



Reclutamiento y
Selección de
Recursos
Humanos
**Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
de Recursos Humanos**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos

Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección de Recursos Humanos

Curso Académico: 2024-2025

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español e inglés

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia

Créditos ECTS: 4

Semestre: 1º

Profesores/Equipo Docente: Dr. Jesús Briones Delgado/ Dra. Elisa López// D^a. Tamara Codón.

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias

- Competencias básicas: CB6, CB7, CB8, CB9, CB10

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.

- Competencias generales: CG1, CG2, CG3, CG5, CG6, CG8, CG10, CG11

CG1. Concebir la profesión docente como un proceso de aprendizaje permanente adaptándose a los cambios científicos, pedagógicos y sociales a lo largo de la vida y comprometido con la innovación, la calidad de la enseñanza y la renovación de prácticas docentes, incorporando procesos de reflexión en la acción y la aplicación contextualizada de experiencias y programas de validez bien fundamentada.

CG2. El alumno debe ser capaz de entender de forma sistemática la información relevante de la empresa, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a otros departamentos y a los trabajadores a su cargo.

CG3. El alumno debe dominar las técnicas de obtención, análisis, síntesis y uso de la información, tales como: entrevista, encuesta, observación, investigación bibliográfica, creación y uso de tablas y gráficos para informes y reportes.

CG5. El alumno debe ser capaz de adquirir habilidades de planificación comunicativa para la gestión relacional y para comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando la tecnología más actual.

CG6. El alumno debe ser capaz de actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y decisiones.

CG8. El alumno debe ser capaz de reconocer la necesidad del cambio y debe tener la habilidad necesaria para liderarlo y gestionarlo.

CG10. El alumno debe ser capaz de medir, cuantitativamente, el desempeño de los trabajadores y el suyo propio.

CG11. Capacidad para integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.

- Competencias específicas: CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE11

CE1. Capacidad para comprender la estructura organizacional y la intervención de la Dirección de Recursos Humanos y del liderazgo, en la misma.

CE2. Capacidad para planificar los recursos humanos, liderarlos y gestionarlos mediante la aplicación del criterio de competencias.

CE3. Capacidad para analizar, describir y valorar los puestos de trabajo, en especial el de los líderes, en una empresa, organización o institución.

CE4. Capacidad para establecer y aplicar estrategias de reclutamiento y selección de recursos humanos, tanto internas como externas, y especialmente las que caracterizan al liderazgo, para suministrar el capital humano con las competencias necesarias.

CE5. Capacidad para desarrollar y liderar los Recursos Humanos, aplicando las correspondientes técnicas de formación, promoción y evaluación del desempeño

CE11. Conocer y aplicar la legislación laboral aplicable a las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

1.2. Resultados de aprendizaje

- Tendrá capacidad para analizar y definir aspectos complejos del día a día empresarial dentro del área de gestión básica de RRHH: gestión de competencias, reclutamiento y selección.
- Será capaz de diseñar procesos de reclutamiento y selección basados en la gestión por competencias para satisfacer las demandas específicas de la organización en cada momento.
- Ser capaz de incluir la igualdad en materia de género y discapacidad en el reclutamiento y selección de personas.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

- El proceso selectivo. Fases.
- Determinación de necesidades de personal.
- Reclutamiento y preselección.
- Selección.
- Detección y selección del líder.
- Incorporación y acogida.
- Igualdad de género en la selección y reclutamiento.
- Inclusión de discapacitados en la selección y reclutamiento.

2.3. Contenido detallado

Presentación de la asignatura.

Explicación de la Guía Docente.

1. Plan de RRHH y el Área de Talent Acquisition
Entorno empresarial actual y Plan estratégico de Recursos Humanos.
Rol del profesional de Recursos Humanos.
Políticas de Reclutamiento y Selección
2. Job Description y Competencias. Unidad de medida.
Definición y Diseño. Aplicaciones prácticas
Unidades de medida para definir puestos y vacantes
Identificar necesidades de incorporaciones alineadas a los objetivos corporativos
3. Plan Reclutamiento. Employer Branding.
Efectividad de Fuentes y Puestos de Trabajo
Fuentes: offline y online.
Plan de Employer Branding
4. Herramientas y Test de evaluación
Test de Personalidad y de Liderazgo
Otras pruebas de evaluación y de diagnóstico (individuales y grupales)
5. Plan de Selección y Proceso de Entrevistas. Metodología
Políticas de Selección. Procedimientos y Procesos.
Metodología Entrevistas. Incidentes Críticos
Selección por Competencias
6. Aplicaciones de Técnicas de Evaluación
Procesos Evaluaciones candidatos internos
Técnicas de Evaluación: Assesment Center, Management Audit
Otras técnicas: Role-play, Dinámicas de Grupo, etc.
7. Gestión de Presupuesto y dimensionamiento de plantilla
Dimensionamiento de Plantilla
Gestión efectiva del presupuesto y auditoría de calidad
8. Tendencias y Globalización
Procesos a nivel Global y nuevo entorno en Talent Acquisition
Best practices en un entorno internacional
Retos en Transformación Digital: nuevos perfiles y necesidades

2.4. Actividades Dirigidas

Durante el curso se podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

- Fábula del aguilucho
- Caso *Google project oxygen*
- Taller autodesarrollo
 - Perfil personalidad MBTI
 - DAFO, competencias, rueda de la vida
 - Minería de valores
 - Estilos de aprendizaje

- Planes desarrollo, aprendizaje y carrera
- Tarea formación en el puesto
- Diseño acción formativa
- Detección necesidades de formación
- Prácticas de coaching y *mentoring*

2.5. Actividades Formativas

Actividades formativas:		
Modalidad Presencial:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	100%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	100%
AF3 Tutoría	5	25%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	100%
Modalidad Semipresencial:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	100%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	50%
AF3 Tutoría	5	100%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	50%
Modalidad a distancia:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	0%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	0%
AF3 Tutoría	5	100%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	20%

Metodologías docentes:	
Modalidad presencial: MD1; MD2; MD3; MD4	
Modalidad semipresencial: MD1; MD2; MD3; MD4	
Modalidad a distancia: MD1; MD2; MD3; MD4	
METODOLOGÍAS DOCENTES DEL TÍTULO PROPUESTO	
Código	METODOLOGÍA DOCENTE
MD1	Método del Caso
MD2	Aprendizaje Cooperativo
MD3	Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
MD4	Clase magistral

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

0 - 4,9 Suspenso (SS)

5,0 - 6,9 Aprobado (AP)

7,0 - 8,9 Notable (NT)

9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia.

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
Código SE1. Trabajo individual en resolución de ejercicios o casos	25	25
Código SE2. Trabajos grupales en resolución de ejercicios o casos	25	25
Código SE3. Prueba final individual	50	50

Restricciones y explicación de la ponderación. Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Convocatoria extraordinaria

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia.

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
Código SE1. Trabajo individual en resolución de ejercicios o casos	50	50
Código SE2. Trabajos grupales en resolución de ejercicios o casos	0	0
Código SE3. Prueba final individual	50	50

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, en modalidad presencial, injustificadamente deje de asistir a más de un 25 % de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. Madrid, España. Mc graw Hill.
- Gómez, J., & Fernández, P. (2022). Inteligencia artificial y recursos humanos: Transformando la gestión del talento. Editorial Pirámide.
- López, M., & Sánchez, A. (2023). Selección de personal en la era digital: El impacto de la inteligencia artificial. Editorial ESIC.
- Luna-Arocas, R. (2017). Gestión Del Talento. Madrid, España. Pirámide.
- Martínez, Daniel (2022). La selección de talentos en la era digital. Madrid, España. Granica
- Pérez, A., & Morales, L. (2023). Ética y tecnología en el reclutamiento: Inteligencia artificial y toma de decisiones en recursos humanos. Editorial UOC.
- Rodríguez, C., & Martínez, F. (2022). Recursos humanos y tecnología: La revolución de la inteligencia artificial en la selección de talento. Editorial Reverté.

Bibliografía recomendada

- López Barra, S., Ruiz, E., y Gapo, M.L. (2017). Gestión de recursos humanos. Madrid, España. S.A. McGraw-Hill
- Florentine, S., & Lohr, S. (2023). AI in recruitment: How artificial intelligence is transforming the hiring process. *Journal of Business Research*, 145, 234-245.
- Hausdorf, P. A., & Woods, S. A. (2022). Ethical implications of artificial intelligence in recruitment and selection. *The Oxford Handbook of Recruitment*. Oxford University Press.
- Iglesias Álvarez, I. (2019) Los procesos de selección en la era digital: Estrategias para atraer y enamorar al talento. Madrid, España. Fundación Confemetal
- Phan, T. Q., & Airoidi, M. (2023). Transparency in AI-driven recruitment: Balancing innovation with ethics. *Journal of Management Information Systems*, 40(2), 65-84.
- .