



GUÍA DOCENTE 2021-2022

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**<p>Esta es la guía docente de la asignatura de Reclutamiento y Selección de Personal que ahondará en los aspectos directamente relacionados con el análisis de los procedimientos, fases y herramientas para desarrollar estas tareas, en el papel que juegan las percepciones individuales y sociales en el Reclutamiento y Selección, en la forma de comunicar los elementos durante este proceso, y como gestionar mejor el talento y lograr una exitosa valoración competencial.
</p>**

1. Denominación de la asignatura:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Titulación

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Código

6134

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

MÓDULO 2. MATERIA 2.4. POLÍTICAS DE PERSONAL

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS; CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

4.a Profesor que imparte la docencia (Si fuese impartida por mas de uno/a incluir todos/as) :

Ainara Sánchez Juaristi (asjuaristi@ubu; Despacho 280, Facultad de Educación);
Isabel González Santamaría iglezs@ubu.es Despacho en Económicas nº 2025



4.b Coordinador de la asignatura

María Olga Gil García

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

4º Curso; 1er semestre

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Optativa

7. Requisitos de formación previos para cursar la asignatura:

Ningún requisito previo

8. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

9. Competencias que debe adquirir el alumno/a al cursar la asignatura

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos sobre las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos al nivel de las publicaciones de referencia avanzadas y conocimientos procedentes de la vanguardia en dicho campo de estudio.

CG2 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones y a la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, al diseño de estrategias y políticas sociolaborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las Relaciones Laborales y los Recursos para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CG4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de los recursos humanos a un público tanto especializado como no especializado.

CG5 - Que los estudiantes hayan demostrado dominar las habilidades de aprendizaje en el ámbito de las relaciones laborales necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

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.

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

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

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - Resolución de problemas.

CE2 - Capacidad de análisis y síntesis.

CE3 - Análisis, búsqueda y gestión de información.

CE4 - Comunicación oral y escrita.

CE5 - Conocimiento de una lengua extranjera.

CE6 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CE7 - Trabajo en equipo.

CE9 - Trabajo en contexto internacional.

CE10 - Razonamiento crítico.

CE11 - Habilidad en las relaciones interpersonales.

CE12 - Compromiso ético.

CE13 - Aprendizaje autónomo.

CE16 - Motivación por la calidad.

CE17 - Sensibilidad a la realidad social, económica y medioambiental.

10. Programa de la asignatura

10.1- Objetivos docentes

OBJETIVO DOCENTE GENERAL:

El objetivo de esta asignatura es presentar a los alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos diferentes metodologías de Reclutamiento y Selección de Personal.

La comprensión de las estrategias de evaluación del Talento se convierte entonces en el principal objetivo de la asignatura.

La naturaleza de la selección, las estrategias y tácticas para captar los mejores profesionales pasarán a ser los aspectos principales de estudio.

Asimismo, el proceso de reclutamiento y selección de personal también será estudiado y más específicamente las características de este proceso y de sus protagonistas, los



profesionales de RRLL y los candidatos.

OTROS OBJETIVOS DOCENTES

- Entender, explorar y razonar la definición, los procesos clave y los distintos tipos de reclutamiento y selección de personal.
- Analizar la necesidad de establecer procedimientos, estructurar fases y obtener herramientas para obtener eficacia en la selección de personal.
- Analizar el papel de las percepciones, conocimiento y emociones durante el proceso valoración de candidatos y la entrevista.
- Analizar el proceso de comunicación y las formas de mejora de este en el proceso evaluación de candidatos.
- Analizar cuáles son los aspectos personales que facilitan la selección y explorar las formas de relaciones en las que puede ocurrir una entrevista.
- Desarrollar y explorar las diez mejores prácticas para lograr una valoración competencial exitosa.

10.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)

1.- INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1- El Departamento de Recursos Humanos en la empresa

1.2- La Planificación de Recursos Humanos: Concepto y Trascendencia

2.- INCORPORACIÓN DE PERSONAS

2.1.- El Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo: Job Description.

2.2.- La política de incorporación de personas.

3.- PLAN DE RECLUTAMIENTO. EMPLOYER BRANDING

3.1.- Efectividad de Fuentes: Fuentes: Offline y Online.

3.2.- Plan de Employer Branding



4.- HERRAMIENTAS Y TEST DE EVALUACIÓN

4.1.- Los Tests de Personalidad y Aptitudes.

4.2.- Otras Pruebas de Evaluación y de Diagnóstico (individuales y grupales).

5.- PLAN DE SELECCIÓN Y PROCESOS DE ENTREVISTA

5.1.- Políticas de Selección: Procedimientos y Procesos.

5.2.- Metodología de Entrevistas. Incidentes Críticos.

5.3.- Selección por Competencias.

6.- POLÍTICAS DE SELECCIÓN. PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS

6.1.- Procesos de Evaluación de Candidatos Internos

6.2.- Técnicas de Evaluación: Assesment Center, Management Audit

6.3.- Otras Técnicas de Evaluación: Role-play, Dinámicas de Grupo, etc., Entrevistas, Incidentes Críticos.

7.- TENDENCIAS Y GLOBALIZACIÓN

7.1.- Procesos a Nivel Global y Nuevo Entorno en Talent Acquisition.

7.2.- Mejores Prácticas (Best Practices) en un Entorno Internacional.

7.3.- Retos en Transformación Digital: Nuevos Perfiles y Necesidades.

10.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Chiavenato, I., (2015) Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill,
Gómez-Mejía, L. , (2016) Gestión de Recursos Humanos, Pearson, Madrid,
Grados Espinosa, J. , (2013) Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, Manual Moderno, Madrid,
Luna-Arocas, R. , (2017) Gestión Del Talento, Pirámide, Madrid,
Olleros Izard, Manuel, El proceso de captación y selección de personal, Gestión 2000,
Quintanilla, Ismael, Selección y evaluación del personal, Ed. Promolibro, Valencia,
Robbins, S.P. y Judge, T.A. , (2017) Comportamiento organizacional, Pearson, Madrid,



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles, Martha, (2017) Elija al mejor. Entrevista por competencias, Granica, Buenos Aires,
Gutiérrez Palacios, R. , (2011) Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas, Civitas Ediciones, Madrid,
López Barra, S., Ruiz, E., y Gapo, M.L. , (2017) Gestión de Recursos Humanos, McGraw-Hill, Madrid,
Varios Autores, (2014) Gestión Estratégica de Personas y Competencias, McGraw-Hill, Madrid,

11. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
Clases teóricas	CG1; CG2; CG3; CB1; CE1; CE10; CE11; CE13	18	20	38
Clases prácticas (pequeño grupo)	CG2; CG4; CE1; CE3; CE7; CE10; CE11; CE13	14	14	28
Exposiciones, seminarios, debates...	CG3; CG4; CG5; CB2; CB3; CB4, CB5; CE1; CE3; CE7; CE10; CE11; CE12; CE13; CE16	8	12	20
Asistencia a tutorías	CB1; CB3; CE1; CE4; CE10; CE11; CE12; CE13; CE16	4	6	10
Realización de trabajos, informes, memorias	CB1; CB2; CB3; CB4; CE1; CE2; CE3; CE4; CE5; CE6; CE7; CE9; CE10; CE11; CE12; CE13; CE16; CE17	8	24	32
Preparación y realización de la evaluación	CG1; CG2; CG5; CB1; CE2 ; CE3; CE5; CE10; CE13; CE16	2	20	22



Total	54	96	150
--------------	----	----	-----

12. Sistemas de evaluación:

MODELO A; EVALUACIÓN CONTINUA

Se ofrecerán dos modelos de evaluación: A(Normal) y B (Excepcional)

Requisitos específicos del modelo A: asistir a un mínimo de un 85% de las clases, realizar las actividades de carácter personal y colaborativo propuestas a lo largo del curso, y la prueba de evaluación (examen) final. Para superar la asignatura es necesario obtener al menos el 50% de la nota máxima final de cada una de las actividades evaluativas.

Ver Reglamento de evaluación;

<http://www.ubu.es/ubu/cm/ubu/tkContent?idContent=112364>

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
EXAMENES	40 %	40 %
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN CONTÍNUA: SUPUESTOS, CASOS PRÁCTICOS, INFORMES, ETC.	40 %	40 %
INTERVENCIÓN EN CLASE Y ACCIÓN TUTORIAL	20 %	20 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

MODELO B; EVALUACIÓN EXCEPCIONAL

Exámenes	30%
Trabajos y actividades del curso	30%
Trabajo Final	40%

Para aprobar la asignatura es necesario presentarse al examen teórico.

De acuerdo con el artículo 9.1 del Reglamento de Evaluación de la UBU, los estudiantes que, por razones excepcionales, no puedan seguir los procedimientos habituales de evaluación continua deberán solicitar por escrito al Decano o Director de Centro acogerse a una «evaluación excepcional». Dicho escrito con las razones que justifiquen la imposibilidad de seguir la evaluación continua deberá presentarse antes del inicio del semestre lectivo o durante las dos primeras semanas de impartición de la asignatura. El Decano o Director resolverá la procedencia o no de admitir dicha excepcionalidad. Por circunstancias sobrevenidas dicha resolución podrá emitirse fuera de los plazos indicados.

Respecto al tipo de pruebas y ponderación o peso que se pedirá en esta evaluación



excepcional, el profesorado puede optar por mantener las mismas exigencias que en la evaluación normal. En este caso las pruebas exigidas no suponen una presencialidad obligatoria (con excepción del examen/es final/es). No obstante, si las características de la asignatura lo hicieran aconsejable podrá ser requisito para someterse a evaluación excepcional la asistencia a determinadas actividades presenciales (prácticas, seminarios, etc.) especificadas en la guía docente de la asignatura.

En el caso de que los alumnos participen en el programa universitario Cantera, la calificación se determinará en función del desempeño de las tareas asignadas en el marco del programa.

Art. 9.3. "La evaluación excepcional constará de aquellas pruebas que el Departamento, previa consulta al coordinador de la asignatura, considere necesarias para calificar competencias (conocimientos, destrezas, habilidades o actitudes) que el estudiante debe adquirir. Si las características de la asignatura lo hicieran aconsejable, podrá ser requisito para someterse a evaluación excepcional la asistencia a determinadas actividades presenciales (prácticas, seminarios, etc.) especificadas en la guía docente de la asignatura.

En caso de admitirse la solicitud de excepcionalidad, el alumno/a realizará las mismas pruebas de evaluación y prácticas que el alumnado que siga el procedimiento habitual, cumpliendo los mismos plazos de entrega.

Para garantizar la Evaluación específica correspondiente a la convocatoria extraordinaria de fin de estudios de Grado y Master (a realizar en el mes de septiembre) estos alumnos deben someterse al examen y la realización de trabajos conforme a estos criterios de valoración:

Exámenes	30%
Trabajos del curso	30%
Trabajo Final	40%

13. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

Los estudiantes disponen de diferentes recursos de aprendizaje en línea (plataforma UBUVirtual, material audiovisual, artículos académicos) y material de apoyo en clase (estudios de caso, prácticas y material bibliográfico de apoyo).

El apoyo tutorial es personalizado y contempla la posibilidad de establecer reuniones con el coordinador de la materia (consultar días y horarios en la página web del Grado)



UNIVERSIDAD DE BURGOS

ECONOMÍA Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS; CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

14. Calendarios y horarios:

Toda la información puede consultarse, de manera actualizada, en la página web del Grado.

<https://www.ubu.es/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

15. Idioma en que se imparte:

Castellano