

## Guía Docente: Nuevas formas de selección y reclutamiento en Recursos Humanos

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Titulación</b>	Máster en Dirección de Recursos Humanos
<b>Año verificación</b>	2020
<b>Materia/Módulo</b>	Obligatorio
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Modalidad</b>	Virtual
<b>Período de impartición</b>	Primer Trimestre
<b>Curso</b>	Primero
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	Pablo Carrizo Aguado	<b>Correo electrónico</b>	pablo.carrizo2662@ui1.es
<b>Área</b>		<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Doctor acreditado</b>	No		
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<a href="http://www.linkedin.com/in/pablo-carrizo-aguado-24517312a">www.linkedin.com/in/pablo-carrizo-aguado-24517312a</a>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Contexto y sentido de la asignatura</b>	<p>La asignatura de Nuevas Formas de Selección y Reclutamiento en Recursos Humanos da respuesta a una necesidad central de cualquier empresa u organización: la incorporación de personas. Los contenidos de esta asignatura se ven complementados, desde otro punto de vista, por las asignaturas: Contratación Laboral y Gestión de Recursos Humanos, Transformación Digital de los Recursos Humanos y Economía de los Recursos Humanos. Sus contenidos son asimismo reforzados en la asignatura de Prácticas Profesionales.</p>
--	--

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Conocimientos o contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CON02: Conocer las técnicas informáticas específicas para la optimización de la gestión de los RR.HH. en materia de selección de personal (reclutamiento 2.0) y administración de RR.HH. (programas de gestión de personal).</li> <li>• CON06: Conocer las mejores soluciones tecnológicas existentes para los problemas de gestión de personal y de los recursos humanos.</li> </ul>
<b>Habilidades o destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAB03: Construir y desarrollar el perfil de competencias de los puestos de trabajo y cómo se elabora un diccionario de competencias</li> <li>• HAB04: Desarrollar técnicas específicas para llevar a cabo una dirección por objetivos, gestión del desempeño, evaluación del potencial y planes de carrera.</li> </ul>
<b>Competencias (básicas y generales)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CG2: Identificar conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos.</li> <li>• CB07: 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.</li> <li>• CB09: 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.</li> </ul>

**PROGRAMACION DE CONTENIDOS**

<p><b>Breve descripción de la asignatura</b></p>	<p>En la asignatura de nuevas formas de selección y reclutamiento en recursos humanos se realizará una descripción y profundización en las técnicas de selección de personal utilizadas en los departamentos de recursos humanos (pruebas de aptitud, entrevista, preselección, etc.). El alumno estudiará cómo realizar una descripción de los puestos de trabajo demandados en la empresa así como organizar el proceso de incorporación de los candidatos y como realizar la integración de los mismos en la organización. Se analizarán las nuevas formas de selección de personal y la influencia de las nuevas tecnologías en el procedimiento de selección e incorporación del personal.</p>
<p><b>Contenidos</b></p>	<p><b>Unidad didáctica 1.</b> Los procesos de reclutamiento y selección</p> <p>En esta primera unidad se abordarán los conceptos fundamentales de los diferentes procesos de captación disponibles para los reclutadores o seleccionadores. Además, se incluyen aspectos que se deben tener en cuenta tales como la experiencia del candidato o la influencia del <i>employer branding</i> en la captación. Por último, se detallan las formas de reclutamiento y selección tanto tradicionales como novedosas.</p> <p><b>Unidad didáctica 2.</b> Los procesos asociados al RyS y la descripción de puestos de trabajo</p> <p>En la segunda unidad se abordarán los procesos relativos a toda la temporalización: desde la captación hasta la acogida del candidato que va a cubrir el puesto. Además se prestará una especial atención al proceso de descripción del puesto para una adecuada planificación de personal.</p> <p><b>Unidad didáctica 3.</b> Desarrollo de un proceso de captación</p> <p>En la tercera unidad se profundizará en las particularidades de los procesos de reclutamiento y selección, abordando todas las consideraciones que tiene que tener en cuenta durante su desarrollo. Desde los aspectos comunicativos como el tipo de ofertas de empleo más adecuadas para cada caso.</p> <p><b>Unidad didáctica 4.</b> Herramientas y técnicas para la selección de personal I</p> <p>En las unidades 4 y 5 se ahondará en las diferentes técnicas y herramientas a disposición de los seleccionadores tales como entrevistas, pruebas psicométricas, indicadores biométricos, pruebas grupales, pruebas de desempeño o los propios <i>assessment centers</i> entre otros.</p> <p><b>Unidad didáctica 5.</b> Herramientas y técnicas para la selección de personal II</p> <p>En las unidades 4 y 5 se ahondará en las diferentes técnicas y herramientas a disposición de los seleccionadores tales como entrevistas, pruebas psicométricas, indicadores biométricos, pruebas grupales, pruebas de desempeño o los propios <i>assessment centers</i>, entre otros.</p> <p><b>Unidad didáctica 6.</b> Buena praxis en el proceso de selección e incorporación de personal</p> <p>En la última unidad, se trabajarán los aspectos éticos y deontológicos que acompañan a los procesos de captación, brindando al captador las herramientas necesarias para realizar una buena praxis en su futuro profesional.</p>

## METODOLOGÍA

### Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

#### Trabajo autónomo individual (estudio de la lección)

Trabajo individual de los materiales utilizados en las asignaturas, aunque apoyado por la resolución de dudas y construcción de conocimiento a través de un foro habilitado para estos fines. Esta actividad será la base para el desarrollo de debates, resolución de problemas, etc.

#### Tutorías

Permiten la interacción directa entre docente y alumno para la resolución de dudas y el asesoramiento individualizado sobre distintos aspectos de las asignaturas.

#### Actividades de descubrimiento inducido (estudio de caso)

Actividades en las que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando, en el aula virtual y de manera colaborativa, una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio.

#### Actividades de interacción y colaboración (foros de debate de apoyo al caso y a la lección)

Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con las asignaturas de cada materia y que servirán para guiar el proceso de descubrimiento inducido.

#### Cuestionarios de evaluación

Pruebas objetivas en el aula en las que se evalúan los conocimientos adquiridos por los estudiantes en la lectura de las unidades didácticas.

#### Actividades de trabajo colaborativo

Actividades que requieren de la contribución de los alumnos para su resolución, promoviendo un aprendizaje cooperativo enriquecedor que promueva el análisis de los problemas a resolver desde diferentes perspectivas.

#### Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)

En el caso de optar por la opción de evaluación (PEC + examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

### **Sistema de evaluación convocatoria ordinaria**

#### **Opción 1. Evaluación continua**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

#### **Opción 2. Prueba de evaluación de competencias**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

\* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

### **Características de los exámenes**

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Bibliografía básica

**Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. España: FC Editorial.**

Se aborda el proceso de selección desde una perspectiva sistémica que permita al lector conocer y comprender cada una de sus fases, así como encontrar y poner en práctica nuevas estrategias y herramientas. Se pone especial atención en las estrategias de reclutamiento en redes sociales y en la importancia de las habilidades que necesita utilizar un entrevistador en una entrevista de trabajo.

**Salgado, J., y Moscoso, S. (2011). Entrevista conductual estructurada de selección de personal. España: Psicología Pirámide.**

La obra da a conocer en su primera parte la teoría y las investigaciones existentes en la actualidad sobre la entrevista conductual estructurada. La segunda tiene carácter aplicado y ofrece a los profesionales de la selección de personal las pautas para diseñar, construir y llevar a la práctica este tipo de entrevistas. También se valora el aspecto económico-gerencial, mostrando a los gestores de recursos humanos y a los profesionales de la selección la rentabilidad y los beneficios económicos que se derivan de la utilización de este método.

### Bibliografía complementaria

Álvarez, M., y Cuenca-Amigo, M. (2020). *Diseño de organizaciones. Teoría y práctica*. España: Desclée De Brouwer.

Bretones, F. D. y Rodríguez, A. (2008). *Reclutamiento y selección de personal y acogida*. En M. A Mañas y A. Delgado, *Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide. pp. 101-134.

Castaño, M., López, G., y Prieto, J.M. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. España: Colegio Oficial de Psicología

Fatehi, K., y Choi, J. (2019). *The management of international business*. Cham: Springer.

Gimeno, T. (2020). *Los pilares del employer branding*. España: Talent Clue

Rodríguez, C. (2011). *Manual de selección de personal*. España: CEP Editorial.