



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

1. Identificación

1.1. De la asignatura

Curso Académico	2024/2025
Titulación	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Nombre de la asignatura	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
Código	6392
Curso	PRIMERO
Carácter	OBLIGATORIA
Número de grupos	1
Créditos ECTS	3.0
Estimación del volumen de trabajo	75.0
Organización temporal	1º Cuatrimestre
Idiomas en que se imparte	Español

1.2. Del profesorado: Equipo docente

SOLER SANCHEZ, MARIA ISABEL

Docente: **GRUPO 1**

Coordinación de los grupos: **GRUPO 1**

Coordinador de la asignatura

Categoría

PROFESOR PERMANENTE LABORAL

Área

PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento

PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL

Correo electrónico / Página web / Tutoría electrónica

misoler@um.es Tutoría electrónica: **Sí**

Teléfono, horario y lugar de atención al alumnado

Duración:	Día:	Horario:	Lugar:
C2	Miércoles	11:00-13:00	868884267, Facultad de Psicología y Logopedia B1.4.042

Observaciones:
No consta

Duración:	Día:	Horario:	Lugar:
C2	Martes	11:00-13:00	868884267, Facultad de Psicología y Logopedia B1.4.042

Observaciones:
No consta

2. Presentación

Entre las funciones principales de la Gestión de los Recursos Humanos se encuentra la de seleccionar, emplear y reterner a los colaboradores de la organización. Todas estas funciones se traducen en el desarrollo de Recursos Humanos (formación, detección y selección de colaboradores con alto potencial, desarrollo de la carrera profesional, reterner a los mejores, etc).

Por lo que se refiere a la implementación de políticas, el departamento de Recursos Humanos tiene un papel central en las relaciones laborales y gana protagonismo en las áreas de selección de personas, de formación y desarrollo. Esta materia se centra en áreas de la función de Recursos Humanos tales como el reclutamiento y la selección.

3. Condiciones de acceso a la asignatura

3.1. Incompatibilidades

No constan

3.2. Requisitos

No constan

3.3. Recomendaciones

No existen recomendaciones para esta asignatura.

4. Competencias

4.1. Competencias básicas

- 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.

4.2. Competencias de la titulación

- CG1: Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la gestión de recursos humanos
- CG2: Capacidad de análisis y síntesis de variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
- CG3: Capacidad de resolución de problemas en la dirección y gestión de recursos humanos
- CG4: Manejo de habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizativo
- CG6: Compromiso ético en el trabajo como profesional de la dirección y gestión de recursos humanos
- CG7: Razonamiento crítico en el trabajo ante los dilemas y retos de la dirección y gestión de recursos humanos
- CG8: Profesionalidad y motivación por la calidad en los procesos y resultados de la dirección y gestión de personas.
- CG9: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones, iniciativa y espíritu emprendedor respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos
- CG10: Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.
- CE1: Conocer, interpretar y evaluar las contingencias que afectan a los procesos de dirección y gestión de recursos humanos, así como emitir informes especializados de asesoramiento sobre los mismos.
- CE2: Implementar acciones y políticas que promuevan la motivación, integración y mejora del clima laboral en la empresa adaptadas a diversos colectivos de trabajadores
- CE4: Seleccionar, interpretar e implementar la normativa laboral específica vinculada a la regulación de las relaciones de empleo y a las necesidades de gestión de recursos humanos.
- CE5: Identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con la organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena incorporación laboral.
- CE6: Determinar y aplicar técnicas de análisis-descripción de puestos, selección de personas, de formación y aprendizaje continuo para el desarrollo de RRHH.
- CE9: Seleccionar, organizar y gestionar información y documentación sociolaboral relevante y pertinente para la eficacia de los procesos de Recursos Humanos.

4.3. Competencias transversales y de materia

- CEM1 Capacidad para aplicar técnicas y toma de decisiones en incorporación, formación y desarrollo de personas
- CEM 2 Aplicar conocimientos a la práctica de la incorporación, formación y desarrollo de personas
- CEM 3 Capacidad para estructurar funciones y recursos internos de asesoramiento de las funciones de selección, formación y desarrollo

- CEM 5 Capacidad para la comunicación oral y escrita en diversos contextos de relación social y profesional Saber comunicar con eficacia informaciones razonadas a diferentes públicos

5. Contenidos

5.1. Teoría

Tema 1: El Proceso de Selección de Personas en las organizaciones

Tema 2: Las competencias como marco conceptual en selección de personas

Tema 3: Métodos para el reclutamiento de personas

Tema 4: Pruebas específicas en selección de personas

Tema 5: La entrevista en selección de personas

Tema 6: Socialización e integración laboral

Tema 7: Indicadores en los procesos de reclutamiento y selección de personas

5.2. Prácticas

■ Práctica 1: 1. Elaboración de un perfil de competencias

A partir de un puesto de trabajo, se elaborará su perfil de competencias y su mapa de competencias de una organización

Se seleccionarán las competencias claves y se les describirán en los distintos niveles de evaluación, siguiendo los modelos de "incidentes críticos"

Relacionado con:

- Tema 1: El Proceso de Selección de Personas en las organizaciones
- Tema 2: Las competencias como marco conceptual en selección de personas
- Tema 3: Métodos para el reclutamiento de personas
- Tema 4: Pruebas específicas en selección de personas

■ Práctica 2: 2. Elaboración de un perfil profesiograma y anuncio

Con las competencias señaladas y de acuerdo a las características del puesto dado, se realizará un profesiograma para su evaluación

Además, se realizarán distintos anuncios como método de reclutamiento

Relacionado con:

- Tema 2: Las competencias como marco conceptual en selección de personas
- Tema 3: Métodos para el reclutamiento de personas

■ Práctica 3: 3. Técnica de incidentes críticos mediante la entrevista

Con el profesiograma realizado se simularán entrevistas conductuales y siguiendo el modelo de incidentes críticos

Relacionado con:

- Tema 4: Pruebas específicas en selección de personas

6. Actividades Formativas

Actividad Formativa	Metodología	Horas	Presencialidad
AF1: Clase expositiva: presentación y explicación de temas (P)	Se expondrán de manera teórica los conceptos principales y el desarrollo de cada uno de los temas especificados en el temario de la asignatura	24.0	100.0
AF2: Prácticas de seminario (P)		3.0	100.0
AF4: Análisis /estudio de casos (P)	Se facilitará un puesto de trabajo y se analizará de manera práctica las competencias del puesto en cuestión	10.0	100.0
AF5: Desarrollo de trabajos individuales /grupales (NP)	De manera individual se realizará un profesiograma del puesto de trabajo seleccionado siguiendo la técnica de valoración por nivelación y la simulación de una entrevista de selección de personas y la grabará para entregar los dos trabajos mediante el aula virtual	30.0	0.0
AF6: Estudio y preparación de contenidos teóricos /prácticos (NP)	El alumnado informará de las dudas que le surjan a la hora de la preparación de la prueba de evaluación	8.0	0.0
Totales		75,00	

7. Horario de la asignatura

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/rrhh/2024-25#horarios>

8. Sistemas de Evaluación

Denominación del instrumento de

Identificador	evaluación	Criterios de Valoración	Ponderación
SE1	Pruebas de contenido teórico: exámenes y pruebas objetivas, de desarrollo, de respuesta corta, realizadas por los alumnos para mostrar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos	Corroborar los conocimientos adquiridos en Reclutamiento y Selección. La prueba de evaluación escrita constará de un Examen tipo test (40 preguntas) con tres opciones de respuesta, siendo una de ellas correcta y con la penalización de cada dos mal se elimina una de la preguntas contestadas de manera correcta Máxima puntuación 4 puntos	40.0
SE2	Pruebas de contenidos prácticos. Pruebas y ejercicios de ejecución de tareas, de escala de actitudes, preguntas sobre casos, etc.	Evaluación de la entrevista realizada siguiendo las instrucciones desarrolladas en la parte de desarrollo y el profesiograma del puesto de trabajo	40.0
SE5	Actividades de evaluación formativa en seminarios: registros de participación, de realización de actividades, simulaciones, cumplimiento de plazos, participación en foros	Se valorará la asistencia a clase y la participación activa en ellas, así como la colaboración para prácticas voluntarias	20.0

9. Fechas de exámenes

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/rrhh/2024-25#exámenes>

10. Resultados del Aprendizaje

El alumnado será capaz de realizar una entrevista de selección basada en el perfil de competencias de un puesto de trabajo específico y la selección de la persona que se ajuste al puesto de trabajo en lo referente a adaptación en la empresa y a la realización efectiva del mismo

11. Bibliografía

Grupo: GRUPO 1

Bibliografía básica

- [Alles, M. \(2012\). Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Granica. Buenos Aires](#)
- [Alles, M. \(2014\). Diccionario de términos de Recursos Humanos. DRM: Adobe DRM](#)
- [Alles, M. \(2014\). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Volumen 1. DRM: Adobe DRM](#)
- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL.
- [Chamorro-Premuzic, T y Furnham, A \(2010\). Psicología de la selección de personal. Madrid: Tea Ediciones](#)

- [Fernández, A. \(2013\). Los procesos de selección de personal en la empresa privada: Claves jurídicas. LEx Nova.](#)
- [Gan, F y Triginé, J. \(2013\). Selección de personal. Díaz de Santos. En:Â Â Manual de instrumentos de gestiónÂ yÂ desarrollo de las personas en lasÂ organizaciones](#)
- [MABABU, R \(2011\). RECLUTAMIENTO, SELECCION Y FORMACION DE LA EMPRESA. CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS CEF](#)

Bibliografía complementaria

No constan

12. Observaciones

- En caso de que algún/a estudiante tenga alguna situación personal justificada que le impida asistir a actividades formativas obligatorias, deberá comunicarlo al profesor **durante los primeros 4 días de impartición de la asignatura** por si fuera posible alguna adaptación curricular al respecto
- El **plagio detectado en la realización de una práctica invalidará automáticamente ésta**, por lo que la nota de ese ejercicio contará como cero para el cómputo global

Esta asignatura se encuentra vinculada de forma directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible número 8 (trabajo decente y desarrollo económico)

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales podrán dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV - <https://www.um.es/adyv>) para recibir orientación sobre un mejor aprovechamiento de su proceso formativo y, en su caso, la adopción de medidas de equiparación y de mejora para la inclusión, en virtud de la Resolución Rectoral R-358/2016. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES

El artículo 8.6 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) prevé que "salvo en el caso de actividades definidas como obligatorias en la guía docente, si el o la estudiante no puede seguir el proceso de evaluación continua por circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas, tendrá derecho a realizar una prueba global".

Se recuerda asimismo que el artículo 22.1 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) estipula que "el o la estudiante que se valga de conductas fraudulentas, incluida la indebida atribución de identidad o autoría, o esté en posesión de medios o instrumentos que faciliten dichas conductas, obtendrá la calificación de cero en el procedimiento de evaluación y, en su caso, podrá ser objeto de sanción, previa apertura de expediente disciplinario".