

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Reclutamiento, selección y promoción		
PLAN DE ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Primero		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano		
PROFESORADO:	Carmen Lili Rodríguez Velasco		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	carmen.rodriguez@uneatlantico.es		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
Tema 1. Fundamentos del proceso de reclutamiento y selección de personal - Subtema 1.1. Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal - Subtema 1.2. Marco conceptual de la selección de personal - Subtema 1.3. Premisas epistemológicas sobre la selección de personal - Subtema 1.4. Fuentes de error que afectan el proceso de selección - Subtema 1.5. El proceso de selección de personal como sistema

- Subtema 1.6 Etapas del proceso de selección de personal
- Subtema 1.3 La construcción del conocimiento sobre los candidatos en el proceso de selección de personal

Tema 2. El proceso de selección de personal

- Subtema 2.1. Pasos a seguir en la creación e implantación de sistemas de selección de personal.
- Subtema 2.2. Propuesta de un sistema de selección de personal
- Subtema 2.3. Etapa preparatoria
- Subtema 2.4. Proceso de reclutamiento
- Subtema 2.5. Etapa de selección
- Subtema 2.6. Etapa post decisión de la selección
- Subtema 2.7 Valoración de la calidad y eficiencia de los sistemas de selección de personal

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE6. Emplear métodos y técnicas de reclutamiento y selección para atraer y contratar al mejor personal en una organización

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Elegir los mejores medios y fuentes de reclutamiento externos e interno
- Justificar la elección de las personas a contratar para la empresa

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo
Estudio y análisis de caso
Resolución de ejercicios
Aprendizaje basado en problemas
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3
Actividades de evaluación	Examen	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%

Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Gracia, M. (2012). *Reclutamiento, selección y promoción*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Mora, A. F., Sánchez, L. M. M., & Chávez, A. E. E. (2020). Intervención organizacional por competencias profesionales en una empresa de proveeduría de calzado dentro del estado de Guanajuato. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), Article 21. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.819>
- Randstad. (2025, 13 de febrero). *Selección de personal: Etapas para un proceso eficaz*. Randstad. <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/contratacion/seleccion-de-personal-etapas-para-un-proceso-eficaz/>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

García Orellana, A. M. (2024, 9 abril). *Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos* [Investigación]. Universidad Galileo. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/1755>

Paredes, B., Santos, D., del Olmo, S., Gandarillas, B. & Briñol, P. (2020). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Anales de Psicología*, 35(3). <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.334771>

“Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de ...” (s. f.). *Dialnet*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9415115>

- Autor/a no indicado. (2024). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9415115>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.