



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Guía Docente Reclutamiento y selección: las carreras Tech 2025-26

DATOS GENERALES ASIGNATURA

Nombre:	Reclutamiento y selección: las carreras Tech
Código:	801895
Curso:	2025-26
Titulación:	Máster en Gestión del talento tech
N.º de créditos (ECTS):	5
Ubicación en el plan de estudios:	Primer cuatrimestre
Departamento:	Dirección de personas y desarrollo profesional
Responsable departamento:	Dra. Paola Mastrantonio
Fecha de la última revisión:	2025-26
Profesor Responsable:	

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Atracción del Talento, procesos de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, canales, el proceso de selección(herramientas) entrevistas de selección, planes de acogida, y fidelización del empleado. Las carreras y perfiles TEC.

2. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:

Conocimientos (*Knowledge*)

K06.1 Poseer el conocimiento propio de los procesos de reclutamiento y selección de personal a través de los distintos canales de captación.

K06.2 Reconocer las herramientas TIC's y habilidades aplicables a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

K06.3 Definir planes de carrera.

Habilidades (*Skills*)

S01. Comunicarse eficazmente de forma oral, escrita y gráfica con otras personas sobre el aprendizaje, la elaboración del pensamiento y la toma de decisiones, y participar en debates, haciendo uso de las habilidades interpersonales, como la escucha activa y la empatía, que favorecen el trabajo en equipo.

S02. Desarrollar la capacidad de contribuir a la innovación en instituciones y organizaciones empresariales nuevas o existentes, mediante la participación en proyectos creativos y tener capacidad para aplicar competencias y conocimientos sobre emprendimiento, organización y desarrollo empresarial de base tecnológica.

S03. Comprender las tecnologías digitales avanzadas, de modo que puedan ser aplicadas con perspectiva crítica, en contextos diversos, en situaciones académicas, profesionales, sociales o personales.

S07.1 Manejar correctamente las herramientas TIC's aplicables a la optimización de los

procesos de reclutamiento y selección de talento.

S08.1 Diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de planes de carrera para los itinerarios de proyección profesional, horizontal y vertical, de los puestos de trabajo de base de la empresa, con una orientación hacia la configuración de perfiles “tech”, en la medida en que la evolución de los procesos productivos y/o de gestión a los que estén adscritos los puestos lo vaya requiriendo.

Las competencias específicas que se desarrollarán serán:

C01. Integrar los valores de la sostenibilidad, entendiendo la complejidad de los sistemas, con el fin de emprender o promover acciones que restablezcan y mantengan la salud de los ecosistemas y mejoren la justicia, generando así visiones para futuros sostenibles.

C02. Identificar y analizar problemas que requieran tomar decisiones autónomas, informadas y argumentadas, para actuar con responsabilidad social, siguiendo valores y principios éticos.

C03. Desarrollar la capacidad de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género, para diseñar soluciones.

C07.1 Iniciar, ejecutar y concluir el proceso de búsqueda de candidatos, mediante el reclutamiento interno y, en su caso, externo, comunicando por los medios protocolizados la existencia de la vacante de puesto de trabajo.

C07.2 Aplicar las metodologías más idóneas de valoración de puestos de trabajo y del diseño de sistemas de retribución fija, variable y de compensación.

C07.3 Elaborar conforme a las características de la actividad empresarial, de los puestos de trabajo, de la cultura organizacional y de las normas y código de conducta de la empresa, un manual de acogida para suministrar a los trabajadores que se incorporen.

C08.1 Aplicar las técnicas de entrevista personal y evaluación de capacidades de desempeño en los procesos de selección por competencias, en especial la entrevista de incidentes críticos y el *assessment center*.

3. TEMARIO

TEMA 1. Atracción y desarrollo del talento

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Entender la importancia para las organizaciones de conseguir el talento para desarrollar su actividad con éxito.
- Entender los cambios producidos en la sociedad y las nuevas generaciones con relación al trabajo.
- Que es el reclutamiento y qué es la selección y tipos.

Contenido

- **Introducción a la Atracción del talento.**
 - Visión general actual del Reclutamiento y Selección.
 - Cambios en la sociedad (nuevas generaciones, la pandemia, teletrabajo, tech Jobs...).
 - Nuevos paradigmas. Cambio de valores con respecto al trabajo.
 - Diferencia entre reclutamiento y selección.

- **Creación de la “Employer Brand”.**
 - Qué es “*employer branding*”?
 - Cómo crear y promover un fuerte “*employer brand*”.
 - Estudio de casos reales de un exitoso “*employer branding*”.

- **La búsqueda del talento.**
 - Objetivos clave del Reclutamiento y Selección.
 - Atraer talento.
 - Employer branding y Propuesta de valor.
 - Garantizar el desarrollo de la organización.

- **Tipos de Reclutamiento.**
 - Modelos y cultura de las organizaciones en la atracción de talento.
 - Canales de reclutamiento tradicionales vs modernos.
 - Interno vs. Externo.
 - Inbound & outbound.
 - Mejores prácticas.

- **Consideraciones Legales y Éticas.**
 - Igualdad de oportunidades.
 - No discriminación.
 - Legislación laboral española.

- **Optimizando la experiencia del candidato.**
 - Importancia de la experiencia del candidato en la atracción de talento.
 - Procesos de reclutamiento continuos y respetuosos.
 - Herramientas tecnológicas para mejorar la experiencia de reclutamiento (AI-based chatbots, videoentrevistas...).

TEMA 2. Talent Development

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Entender la importancia que para las organizaciones tiene el desarrollo de sus empleados con potencial para garantizar la permanencia y ofrecer carreras profesionales a sus empleados con potencial.
- Entender la importancia de ser agentes de su propio desarrollo.
- Entender la importancia de la formación permanente en un mundo con cambios rápidos y continuos.

Contenido

- **Desarrollo del talento. Introducción.**
 - Definición e importancia del Desarrollo del Talento.
 - Relación entre atracción y Desarrollo del Talento.
- **Desarrollo del Talento a través de la Formación.**
 - Identificación de carencias y necesidades de formación.
 - Diseño de programas eficaces de formación.
 - Evaluación y seguimiento de la eficacia de la formación (feedback, evaluaciones, KPIs..).
- **Itinerarios de Carrera y Planes de Sucesión.**
 - Diseño de itinerarios de carrera para los empleados.
 - Correspondencia entre las iniciativas de Desarrollo y crecimiento profesional del empleado.
 - Planes de Sucesión para garantizar la continuidad del liderazgo.
 - Identificación y Desarrollo de Potenciales.
 - "Assessment Centers".
- **Fomento de la cultura de aprendizaje.**
 - Motivar a los empleados para que sean agentes de su propio Desarrollo.
 - Proporcionar herramientas tecnológicas de aprendizaje (Plataformas LMS, teléfono móvil..)
 - Crear un entorno de feedback enriquecedor (sesiones de revisión, evaluaciones, peer feedback....)

TEMA 3: Análisis de Necesidades. Perfiles y Puestos

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Entender la importancia de describir los puestos de trabajo (requisitos, habilidades, etc) para que el proceso de selección sea el adecuado.

- Ver y analizar las estrategias y canales de reclutamiento.
- Entender cómo conseguir y atraer el talento.

Contenido

- **Job Analysis.**
 - Importance del análisis y descripción del puesto.
 - Métodos de análisis del puesto (entrevistas, cuestionarios, etc).
- **Generación de descripciones y especificaciones de Puestos.**
 - Elementos clave de la descripción.
 - Identificación de las habilidades específicas, competencias y cualificaciones del rol.
- **Reclutamiento Competency-Based.**
 - Definición de competencias core.
 - Alineamiento de los requisitos del puesto con las necesidades de la organización.
- **Estrategias de Reclutamiento y búsqueda de candidatos.**
 - Canales de Reclutamiento.
 - Online, consultorías, media...
 - Recomendaciones de empleados, networking.
 - Identificación de candidatos pasivos.
 - Otras fuentes y canales.

TEMA 4: Proceso de Screening y listas-resumen de candidatos

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Reconocer y aprender a seguir los pasos del proceso de selección.
- Preparar entrevistas iniciales.
- Evaluar las cualidades y encaje en la empresa de los candidatos.

Contenido

- **Selección de CVs.**
 - Revisión de CVs y otros documentos.
 - Cómo evaluar la información correctamente.
- **Primeras entrevistas.**
 - Telefónicas, video llamadas, etc.
 - Preguntas clave en la primera entrevista.
- **Evaluación de las cualidades, experiencia, y encaje cultural.**
 - Identificación de “red flags”.
 - Criterios para una primera selección.

TEMA 5: Técnicas de entrevista

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Preparar entrevistas de trabajo.
- Evitar los errores del entrevistador.
- Hacer entrevistas de selección.

Contenido

- **Tipos de entrevista.**
 - Estructurada vs no estructurada.
 - Entrevista conductual vs situational.
- **Habilidades del entrevistador.**
 - Preparación de la entrevista. Preguntas.
 - Técnicas para reducir el sesgo y prejuicios.
 - Errores más frecuentes del entrevistador.
- **Experiencia del candidato.**
 - Importancia de la experiencia.
 - Crear un entorno de respeto y sin prejuicios.
- **Role-Play Entrevistas de trabajo.**

TEMA 6: Métodos de selección y toma de decisiones

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer los diferentes modelos de pruebas que se usan en los procesos de selección.
- Conocer el proceso de toma de decisiones sobre los candidatos.
- Comprobar la validez e importancia de los tests y otras pruebas.

Contenido

- **Métodos de Selección.**
 - Tests Psicométricos, tests de habilidades cognitivas y tests de personalidad.
 - Casos y ejemplos, role plays.
 -
- **Evaluación del candidato.**
 - Sistemas de valoración.
 - Uso de la información para decisiones objetivas.
- **Decisión final.**
 - Proceso colaborativo para la toma de decisiones.
 - Equilibrio entre las habilidades y cualidades y la personalidad.

TEMA 7: Incorporación, Plan de Acogida y Consideraciones Legales

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer la importancia de un Plan de Acogida como fase final de un proceso de selección.
- Diseñar un modelo de Plan de Acogida.
- Saber redactar los elementos de una carta de incorporación.
- Conocer los aspectos legales de los procesos de selección.

Contenido

- **Planes de Acogida.**
 - Planificación de la incorporación.
 - Importancia del Plan de Acogida.
 - Modelo de Plan de Acogida.
- **Carta de Invitación a incorporación.**
 - Elementos clave de la carta.
 - Consideraciones legales y laborales.
 -
- **Consideraciones legales en los procesos de Reclutamiento y Selección.**
 - Protección de datos y confidencialidad.
 - No discriminación.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se realizarán clases expositivas y participativas complementadas con lecturas previas o a posteriori de los diferentes temas tratados en las sesiones. Con las actividades en clase así como los debates se busca consolidar los conceptos que se han expuesto en clase.

Las actividades que se realizarán a lo largo de la asignatura serán:

- Actividades de resolución de problemas a nivel individual o grupal así como debates sobre diferentes temas relacionados con los conceptos expuestos en las clases y resolución de casos.
- Clase práctica de resolución, con la participación de los estudiantes, de casos prácticos y/o ejercicios relacionados con los contenidos expuestos en las clases.
- Trabajo en grupo tanto en clase como fuera para la realización del proyecto que evaluará la evaluación continua de la asignatura.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

De acuerdo con el Plan Bolonia, el modelo premia el esfuerzo constante y continuado del estudiantado. Un 40% de la nota se obtiene de la evaluación continua de las actividades dirigidas y el 60% porcentaje restante, del examen final presencial. El examen final tiene dos convocatorias.

La nota final de la asignatura (NF) se calculará a partir de la siguiente fórmula:

- **NF = Nota Examen Final x 60% + Nota Evaluación Continuada x 40%**
- Nota mínima del examen final para calcular la NF será de 40 puntos sobre 100.
- La asignatura queda aprobada con una NF igual o superior a 50 puntos sobre 100.

Actividades de evaluación continua:

Tipo de actividad	Descripción	% Evaluación continua	
Entregas:			40%
Lecturas artículos online			10%
Participación en clase			5%
Diseño de un proceso			5%
Diseño de una entrevista			10%
Diseño de un job Description			10%
Examen final:			60 %
	Examen final	100%	100%

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

González Ortiz, A. (2012), Dirección estratégica d ellos recursos Humanos, editorial CEF.

Vallejo, L. (2016), Gestión del talento humano, editorial ESPOCH.