

## **Titulación**

**Código:** G3111V01 **Nome:** Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos [L] **Data publicación BOE:** 29/09/2011

## **Contido**

**Código:** G3111324 **Nome:** Selección, Avaliación e Desenvolvemento de Persoal **Ano Académico :** 2023/2024

**Créditos ECTS:** 6.00

**Carácter:** Obrigatorio **Convocatoria:** 1º Semestre de Titulacións de Grao/Máster

## **Datas de Aprobación**

Data aprobación Ciencia Política e Socioloxía: 29/05/2023

## **Profesorado do Contido**

<b>Nome</b>	<b>Categoría</b>	<b>Función</b>
Redondo López, Carmen		Profesor/a

## **Obxectivos da materia**

Ao finalizar a materia o alumnado debería comprender a importancia que os procesos de selección, formación e desenvolvemento do persoal e a avaliación do desempeño teñen dentro da xestión integral dos recursos humanos e para a eficacia organizacional.

## **Contidos**

### **SELECCIÓN**

- Atracción e Recrutamento.
- Modelos de Selección de Persoal: Predición do desempeño individual.
- Técnicas Psicolóxicas de Avaliación de Persoas: Tests cognitivos, tests de personalidade, tests de xuízo situacional, entrevista conductual estruturada, assessment center, tests de integridade e honestidade, outras medidas.
- Características psicométricas dos instrumentos de selección de persoal.
- Decisión de selección.
- Igualdade, discriminación e selección de persoal.

### **AVALIACIÓN DO DESEMPEÑO**

- Teorías psicolóxicas do desempeño individual.
- Desempeño de Tarefa.
- Desempeño Contextual e condutas prosociais.
- Condutas contraproductivas do desempeño individual.

### **DESENVOLVEMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Persoas**

- Necesidades individuais de desenvolvemento.
- Feedback e Assessment Center.
- Métodos de Avaliación do desempeño individual.
- Aplicacións da avaliación de desenvolvemento.

### **AVALIACION DAS INTERVENCIÓNS INDIVIDUAIS**

- O Modelo de utilidade Brogden-Cronbach-Gleser.
- Desenvolvementos recentes do modelo BCG.

## **Bibliografía básica e complementaria**

### Bibliografía básica:

Salgado, F. J. y Moscoso S. (2019). Selección, Evaluación y Desarrollo de Personal: Fundamentos. Manuscrito no publicado, Ciencia Política y Sociología, Universidad de Santiago de Compostela.

### Bibliografía complementaria:

Andrés Reina, M.P. (2001). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide.

Bonache, J. (2006). La evaluación del rendimiento. En J. Bonache y A. (directores), Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Financial Times- Prentice Hall.

Bueno Blanco, J.L. y Jiménez Jiménez, A. (2004). Sea un formador excelente. Madrid: FC Editorial.

Cooper, D., Robertson, I. y Tinline, G. (2003). Reclutamiento y selección. Thomson (Colección negocios).

Gómez Mejía, L.R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Capítulo 5.

Landy, F. J y Conte, J.M. (2005). Psicología industrial. México : McGraw Hill. Capítulo 4: La evaluación de individuos.

Larson, W.W. (2002). Realizar entrevistas de trabajo. Madrid: Prentice-Hall. Pearson Educación.

Osca, A. (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los Recursos Humanos. Madrid: Diaz de Santos. Capítulo

Salgado J. y Moscoso S. (2001). La entrevista conductual estructurada: Teoría, práctica y rentabilidad económica. Madrid: Pirámide.

Salgado, J., Moscoso, S. y Lado, M. (2005). Reclutamiento y selección. En J. Bonache y A. (directores), Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Financial Times- Prentice Hall. Capítulo 4.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno. Capítulo 5: Métodos de evaluación para selección y ubicación.

Williams, R.S. (2002). Rendimiento del personal. Thomson (Colección negocios).

## **Competencias**

### *Competencias da titulación:*

- Traballar individualmente e en equipo.
- Localizar, analizar, sistematizar e xestionar diferentes fontes e tipos de información.
- Aplicar o razonamento crítico no estudo e análise dun determinado asunto ou tema.
- Expoñer e defender, oralmente e/ou por escrito, un asunto ou tema de carácter xeral ou relacionado coa súa especialidade.
- Aprender autonomamente.
- Traballar e relacionarse cos demais, respetando as normas básicas de convivencia, os dereitos fundamentais e os valores democráticos.

### *Competencias específicas da materia:*

Ao finalizar o curso, o alumnado debería ser capaz de exhibir as competencias/destrezas/habilidades básicas (a un nivel non especializado) requiridas para:

- Entender a importancia da selección de persoal para as organizacións e o seu funcionamento.
- Coñecer e distinguir as diferentes estratexias e visións de selección de persoal.
- Identificar e describir os procesos de toma de decisión de selección.
- Identificar cales son os elementos constituíntes do desempeño laboral individual e as facetas dos devanditos elementos.
- Entender por que a avaliación do desempeño é importante para as organizacións.
- Entender a importancia do desenvolvemento persoal dentro das organizacións e as súas ventaxas.

- Coñecer e describir o proceso de deseño de desenvolvemento persoal.
- Saber aplicar algúns dos principais métodos, técnicas, instrumentos, estratexias e procedementos de avaliación e de intervención en selección, desenvolvemento e avaliación do desempeño.
- Desenvolver habilidades de comunicación (oral/escrita, verbal, non verbal, etc.).
- Mostrar unha actitude positiva cara ás achegas que, dende a materia, pódense realizar para o logro dos obxectivos organizacionais e persoais.
- Orientar a súa actuación profesional a partir do respecto e a consideración dos principios e valores propios da materia e do Código Deontolóxico da profesión.

## ***Metodoloxía da ensinanza***

As clases expositivas e prácticas están orientadas á capacitación do estudantado respecto á adquisición dos coñecementos relativos aos contidos da materia. Para iso, o profesorado explicará os diferentes temas apoiándose en material audiovisual e ferramentas TIC.

O contido teórico será impartido nas clases expositivas, utilizando todos os medios técnicos dispoñibles na aula.

Empregarase o Campus Virtual como vía de comunicación co alumnado, tanto para facerlle chegar toda a información referente á avaliación da materia, como os materiais que deben ser preparados por parte do alumnado, así como para realizar as entregas dos traballos que formarán parte da avaliación.

As actividades interactivas serán de varios tipos: (1) Análise de casos, traballos, simulacións e lecturas de textos especializados para poñer en práctica os conceptos aprendidos nas clases expositivas e adquirir as competencias específicas (a nivel elemental) necesarias para superar a materia; (2) Dinámicas de grupo pequeno, nas que ademais de desenvolver as competencias específicas relacionadas directamente cos contidos da materia, practicaranse as habilidades de comunicación oral. Ademais de todo isto, ao longo do curso o alumnado poderá participar na realización de experimentos e estudos relacionados coa materia, así como realizar varias lecturas obrigatorias.

## ***Sistema de avaliación da aprendizaxe***

Débase asistir como mínimo ao 80% das clases interactivas e expositivas para poder superar a materia.

A avaliación das competencias específicas da materia que están máis relacionadas coa adquisición de coñecementos teóricos e prácticos realizarase mediante o exame final e/ou os exames parciais que valerá un 70% da cualificación final.

O exame constará de dúas partes: (a) un test e (b) preguntas curtas.

A avaliación das competencias tanto específicas como aquelas relacionadas coa titulación farase en función do desempeño en cada unha das actividades interactivas (prácticas, traballos, lecturas). Esta parte valerá un 30% da cualificación final.

Será necesario aprobar o exame para poder superar a materia.

No caso do alumnado que teña concedida a dispensa á clase, o 70% da cualificación será obtida a través do exame e o 30% restante a través da realización de traballos e actividades similares ás realizadas polo resto do estudantado.

## ***Tempo de estudos e de traballo persoal que debe dedicar un estudante para superala***

Estímase que o alumnado necesitará unhas cen horas de traballo e estudo persoal. Repartido entre estudo persoal, realización de traballos individuais ou en grupo, preparación de presentacións e realización de lecturas.

## ***Recomendacións para o estudo da materia***

O alumnado deberán levar a materia ao día, tanto no que se refire ás clases expositivas como as clases interactivas.

Para poder obter o máximo aproveitamento nesta materia, recoméndase ter superadas as materias de Psicoloxía do Traballo

e Comportamento Organizacional, xa que isto permitiralles ter uns coñecementos previos que lle axudarán a comprender e contextualizar os temas impartidos nesta materia.

### ***Observacións***

Plaxio e uso indebido das tecnoloxías:

A realización fraudulenta de calquera exame, exercicios, informes, etc., de maneira total ou parcial, que poida ser obxecto de avaliación para a materia, implicará a cualificación de suspenso na convocatoria vixente de acordo co artigo 16 recollido na "Normativa de avaliación do rendemento académico dos estudantes e de revisión de cualificacións".