

Titulación

Código: G3111V01 **Nome:** Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos [S]

Data publicación BOE: 29/09/2011

Contido

Código: G3111324 **Nome:** Selección, Avaliación e Desenvolvemento de Persoal

Ano Académico : 2024/2025

Créditos ECTS: 6.00

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

Profesorado do Contido

Nome	Categoría	Función
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

CONTIDO TEÓRICO:

TEMA 1. PERSPECTIVAS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

- O proceso de selección de persoal
- Modelos de selección de persoal
- Xestión estratéxica dos RRHH

TEMA 2. AVALIACIÓN DO DESEMPEÑO

- Desempeño laboral e criterios de éxito no traballo
- Desempeño laboral: definición e dimensións
- Métodos de avaliación do desempeño
- Aplicacións da avaliación do desempeño

- Sesgos na avaliación do desempeño

TEMA 3. RECRUTAMENTO

- O proceso de recrutamento
- Tipos de recrutamento: interno vs externo
- Vantaxes e desvantaxes dos tipos de recrutamento

TEMA 4. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DOS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

- Coeficientes de fiabilidade: definición e fórmulas
- Validez da medida: definición e tipos
- Criterios psicométricos e non psicométricos na selección de persoal

TEMA 5. PERSONALIDADE E CAPACIDADES COGNITIVAS

- Modelo Big Five: definición e propiedades psicométricas das medidas de personalidade
- Escalas ocupacionais de personalidade: tipos e propiedades psicométricas
- Deseabilidade social e faking: definición e métodos de detección
- Test de capacidade mental xeral: características e propiedades psicométricas
- Test de capacidades cognitivas específicas: tipos, características e propiedades psicométricas

TEMA 6. OUTROS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

- Tests de mostras de traballo e assessment centers: características e propiedades psicométricas
- Test de coñecemento do posto: tipos, características e propiedades psicométricas
- Instrumentos de avaliación tradicionais: tipos e propiedades psicométricas

TEMA 7. A ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSOAL

- Características das entrevistas de selección
- Tipos de entrevistas de selección
- A entrevista conductual estruturada (ECE)
- Entrevistas conductuais estruturadas e predición do desempeño
- Fiabilidade, validez e porcentaxe de uso das entrevistas de selección de persoal

TEMA 8. TOMA DE DECISIONS EN SELECCIÓN DE PERSOAL

- Modelo experimental e estatístico de toma de decisións
- Modelos de procesos de selección: compensatorio, no compensatorio e mixto
- Métodos para a clasificación dos candidatos

TEMA 9. PROCESOS DE SELECCIÓN NON DISCRIMINATORIOS

- Lei para a igualdade efectiva entre homes e mulleres
- Condicións para un proceso de selección libre de sesgos

TEMA 10. UTILIDADE ECONÓMICA

- Utilidade económica: definición e obxectivos
- O modelo de utilidade de Brogden-Cronbach-Gleser (BCG)
- Aplicacións de análise de utilidade na Xestión dos Recursos Humanos

CONTIDO PRÁCTICO:

- INTERACTIVA 1. AVALIACIÓN DO DESEMPEÑO: desenvolvemento da escala de desempeño.
- INTERACTIVA 2. RECRUTAMENTO: análise de casos.
- INTERACTIVA 3. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS: cálculo da fiabilidade.
- INTERACTIVA 4 y 5. TEST PSICOMÉTRICOS: realización de tests, corrección e interpretación dos resultados.
- INTERACTIVA 6 y 7. ENTREVISTA DE SELECCIÓN: desenvolvemento e práctica dunha ECE.
- INTERACTIVA 8. TOMA DE DECISIONS: o informe de selección.
- INTERACTIVA 9. UTILIDADE ECONÓMICA: cálculo da utilidade económica.

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.
- Moscoso, S., Martínez, A. y Otero, I. (2022). Selección de personal orientada hacia la salud y la prevención de riesgos laborales. En A. L. García Izquierdo, M. Zuazua Vega y A. M. Castaño (Eds.), Procesos psicosociales en las organizaciones: aplicaciones a la prevención de riesgos laborales. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo
- 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 – Resultados da aprendizaxe

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.
- Expor 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 individuais e grupais, simulacións e lecturas de textos especializados, para poñer en práctica los conceptos aprendidos nas clases expositivas e adquirir as competencias específicas necesarias para superar a materia; (2) Dinámicas de grupo pequeno, nas que ademais de desenvolver as competencias específicas relacionadas directamente cos contidos da sinatura, practícaranse as habilidades de comunicación oral. Ademais de todo isto, ao longo do curso, o alumnado poderá participar na realización de experimentos e estudos relacionados ca materia.

Sistema de avaliación da aprendizaxe

A asistencia ás clases expositivas e interactivas é obrigatoria.

O contido da materia, tanto teórico como práctico, avaliarase mediante o exame final que valerá un 70% da cualificación final. O exame constará de dúas partes: (a) unha parte tipo test e (b) unha parte de preguntas cortas.

A parte interactiva da materia (prácticas, traballos, lecturas...) valerá un 30% da cualificación final.

Será necesario ter aprobado o exame para poder superar a materia.

No caso do alumnado que teña concedida a dispensa a clase, o 70% da cualificación será obtida a través do exame que se fará para todo o alumnado nas datas oficiais e o 30% restante a través da realización de traballos e actividades similares ás realizadas polo resto do estudiantado. No Campus Virtual detallaranse as actividades concretas que deben facer os alumnos con dispensa.

Estes criterios aplicaranse nas dúas convocatorias oficiais de exame.

Tempo de estudos e de traballo persoal que debe dedicar o estudiantado 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 ao alumnado ter superada a materia de Psicoloxía do Traballo, xa que isto lle permitirá 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”.