

## Titulación

**Código:** G3111V01 **Nombre:** Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos [L] **Fecha publicación**  
**BOE:** 29/09/2011

## Asignatura

**Código:** G3111324 **Nombre:** Selección, Evaluación y Desarrollo del Personal **Año Académico:** 2025/2026  
**Créditos ECTS:** 6.00  
**Carácter:** Obligatorio **Convocatoria:** 1º Semestre de Titulaciones de Grado/Máster

## Profesorado de la asignatura

| Nombre               | Categoría | Función    |
|----------------------|-----------|------------|
| Carmen Redondo López |           | Profesor/a |

## Objetivos de la asignatura

Al finalizar la materia el alumnado debería comprender la importancia que los procesos de selección, formación y desarrollo del personal y la evaluación del desempeño tienen dentro de la gestión integral de los recursos humanos y para la eficacia organizacional.

## Contenidos

CONTENIDO TEÓRICO:

### TEMA 1. PERSPECTIVAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- El proceso de selección de personal
- Modelos de selección de personal
- Gestión estratégica de los RRHH

### TEMA 2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Desempeño laboral y criterios de éxito en el trabajo
- Desempeño laboral: definición y dimensiones
- Métodos de evaluación del desempeño
- Aplicaciones de la evaluación del desempeño
- Sesgos en la evaluación del desempeño

### TEMA 3. RECLUTAMIENTO

- El proceso de reclutamiento
- Tipos de reclutamiento: interno vs externo
- Ventajas y desventajas de los tipos de reclutamiento

### TEMA 4. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

- Coeficientes de fiabilidad: definición y fórmulas
- Validez de la medida: definición y tipos
- Criterios psicométricos y no psicométricos en la selección de personal

### TEMA 5. PERSONALIDAD Y CAPACIDADES COGNITIVAS

- Modelo de los Cinco Grandes Factores (Big Five): definición y propiedades psicométricas de las medidas de personalidad
- Escalas ocupacionales de personalidad: tipos y propiedades psicométricas
- Deseabilidad social y faking: definición y métodos de detección
- Tests de capacidad mental general: características y propiedades psicométricas

- Tests de capacidades cognitivas específicas: tipos, características y propiedades psicométricas

#### TEMA 6. OTROS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Tests de muestras de trabajo y assessment centers: características y propiedades psicométricas
- Test de conocimiento del puesto: tipos, características y propiedades psicométricas
- Evaluación basada en la gamificación: características e propiedades psicométricas
- Referencias: características y propiedades psicométricas

#### TEMA 7. LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Características de las entrevistas de selección
- Tipos de entrevistas de selección
- La entrevista conductual estructurada (ECE)
- Entrevistas conductuales estructuradas y predicción del desempeño
- Fiabilidad, validez y porcentaje de uso de las entrevistas de selección de personal

#### TEMA 8. TOMA DE DECISIONES EN SELECCIÓN DE PERSONAL

- Modelo experimental y estadístico de toma de decisiones
- Modelos de procesos de selección: compensatorio, no compensatorio y mixto
- Métodos para la clasificación de los candidatos

#### TEMA 9. PROCESOS DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIOS

- Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
- Condiciones para un proceso de selección libre de sesgos

#### TEMA 10. UTILIDAD ECONÓMICA

- Utilidad económica: definición y objetivos
- El modelo de utilidad de Brogden-Cronbach-Gleser (BCG)
- Aplicaciones de análisis de utilidad en la Gestión de los Recursos Humanos

#### CONTENIDO PRÁCTICO:

- INTERACTIVA 1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: desarrollo de una escala de desempeño.
- INTERACTIVA 2. RECLUTAMIENTO: análisis de casos.
- INTERACTIVA 3. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS: cálculo de la fiabilidad.
- INTERACTIVA 4 y 5. TEST PSICOMÉTRICOS: realización de tests, corrección e interpretación de los resultados.
- INTERACTIVA 6 y 7. ENTREVISTA DE SELECCIÓN: desarrollo y práctica de una ECE.
- INTERACTIVA 8. TOMA DE DECISIONES: el informe de selección.
- INTERACTIVA 9. UTILIDAD ECONÓMICA: cálculo de la utilidad económica.

## ***Bibliografía básica y 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., 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: Díaz 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 DE LA TITULACIÓN:

- Trabajar individualmente y en equipo.
- Localizar, analizar, sistematizar y gestionar diferentes fuentes y tipos de información.
- Aplicar el razonamiento crítico en el estudio y análisis de un determinado asunto o tema.
- Exponer y defender, oralmente y/o por escrito, un asunto o tema de carácter general o relacionado con su especialidad.
- Aprender autónomamente.
- Trabajar y relacionarse con los demás, respetando las normas básicas de convivencia, los derechos fundamentales y los valores democráticos.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA MATERIA:

Al finalizar el curso, el alumnado debería ser capaz de exhibir las competencias/destrezas/habilidades básicas (a un nivel no especializado) requeridas para:

- Entender la importancia de la selección de personal para las organizaciones y su funcionamiento. Conocer y distinguir las diferentes estrategias y visiones de selección de personal. Identificar y describir los procesos de toma de decisión de selección.
- Identificar cuáles son los elementos constituyentes del desempeño laboral individual y las facetas de dichos elementos. Entender por qué la evaluación del desempeño es importante para las organizaciones.
- Entender la importancia del desarrollo personal dentro de las organizaciones y sus ventajas. Conocer y describir el proceso de diseño de desarrollo personal.
- Saber aplicar algunos de los principales métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos de evaluación y de intervención en selección, desarrollo y evaluación del desempeño.
- Desarrollar habilidades de comunicación (oral/escrita, verbal, no verbal, etc.).
- Mostrar una actitud positiva hacia las aportaciones que, desde la asignatura, se pueden realizar para el logro de los objetivos organizacionales y personales.
- Orientar su actuación profesional a partir del respeto y la consideración de los principios y valores propios de la materia y del Código Deontológico de la profesión.

## **Metodología de la enseñanza**

Las clases expositivas y prácticas están orientadas a la capacitación del estudiantado respecto a la adquisición de los conocimientos relativos a los contenidos de la materia. Para ello, el profesorado explicará los diferentes temas apoyándose en material audiovisual y herramientas TIC.

El contenido teórico será impartido en las clases expositivas, utilizando todos los medios técnicos disponibles en el aula.

En todo caso, se empleará el Campus Virtual como vía de comunicación con el alumnado, tanto para hacerle llegar toda la información referente a la evaluación de la materia, como los materiales que deben ser preparados por parte del alumnado, así como para realizar las entregas de los trabajos que formarán parte de la evaluación.

Las actividades interactivas serán de varios tipos: (1) Análisis de casos, trabajos individuales y grupales, simulaciones y lecturas de textos especializados para poner en práctica los conceptos aprendidos en las clases expositivas y adquirir las

competencias específicas necesarias para superar la asignatura; (2) Dinámicas de grupo pequeño, en las que además de desarrollar las competencias específicas relacionadas directamente con los contenidos de la asignatura, se practicarán las habilidades de comunicación oral. Además de todo esto, a lo largo del curso, el alumnado podrá participar en la realización de experimentos y estudios relacionados con la materia.

## ***Sistema de evaluación***

La asistencia a las clases expositivas e interactivas es obligatoria. Se debe asistir al menos al 80% de las clases para poder superar la materia.

El contenido de la materia, tanto teórico como práctico, se evaluará mediante el examen final que valdrán un 70% de la calificación final. El examen constará de dos partes: (a) una parte tipo test y (b) una parte de preguntas cortas.

La parte interactiva de la materia (prácticas, trabajos, lecturas...) valdrá un 30% de la calificación final.

Será necesario haber aprobado el examen para poder superar la materia.

En el caso del alumnado que tenga concedida la dispensa a clase, el 70% de la calificación será obtenida a través del examen que se hará para todo el alumnado en las fechas oficiales y el 30% restante a través de la realización de trabajos y actividades similares a las realizadas por el resto del estudiantado. En el Campus Virtual se detallarán las actividades concretas que deben hacer los alumnos con dispensa.

Estos criterios se aplicarán en las dos convocatorias oficiales de examen.

## ***Tiempo de estudio y trabajo personal***

Se estima que se necesitarán unas cien horas de trabajo y estudio personal. Repartido entre estudio personal, realización de trabajos individuales o en grupo, preparación de presentaciones y realización de lecturas.

## ***Recomendaciones para el estudio de la asignatura***

El alumnado deberá llevar la asignatura al día, tanto en lo que se refiere a las clases expositivas como a las clases interactivas.

Para poder obtener el máximo aprovechamiento en esta materia se recomienda al alumnado tener superada la asignatura de Psicología del Trabajo, ya que esto le permitirá tener unos conocimientos previos que le ayudarán a comprender y contextualizar los temas impartidos en esta materia.

## ***Observaciones***

Realización fraudulenta de ejercicios o pruebas (Normativa de evaluación del rendimiento académico de los estudiantes y revisión de calificaciones - Aprobado por el Consejo de Gobierno el 15 de junio de 2011 y modificado el 5 de abril de 2017). La realización fraudulenta de cualquier ejercicio o prueba exigida en la evaluación de una asignatura supondrá la calificación de suspenso en el examen correspondiente, con independencia del proceso disciplinario que pueda seguirse contra el alumno infractor. Se considerará fraudulenta la producción de obras plagiadas o obtenidas de fuentes de acceso público sin reelaborar ni reinterpretar y sin citar a los autores y fuentes, entre otros.

La manipulación o falsificación intencional de los sistemas de control de asistencia determinará la consideración de inasistencia a la actividad y deberá ser comunicado al Rectorado para el inicio del expediente disciplinario que pudieran corresponder (artículo 2.4. del Reglamento de Asistencia a Clases en los Estudios Oficiales de Grado y Máster).

