

Selección y Evaluación de Personal

Carácter: Obligatoria

Créditos: 6 ECTS Presenciales

Duración: 150 horas.

Idiomas: Español

Coordinadora:

- Ana María Calles Doñate.

E-mail: acalles@psi.ucm.es Telefono: 91 394 32 30

Profesores:

- Miguel Aurelio Alonso García.

E-mail: m.alonso@psi.ucm.es Telefono: 91 394398

- Francisca Berrocal Berrocal.

E-mail: fberrocal@psi.ucm.es. Telefono: 913943231

- Ana María Calles Doñate.

E-mail: acalles@psi.ucm.es Telefono: 913943230

Breve descriptor:

- Métodos, Procesos y Técnicas en Selección y Evaluación del Personal. Perspectiva histórica y nuevas tendencias en Selección y Evaluación del Personal.

Requisitos:

- Se recomienda haber cursado la Materia del primer semestre, “Organización, Dirección y Gestión de Recursos Humanos”, del Módulo de Recursos Humanos.

Objetivos:

Objetivo General:

- Proporcionar a los alumnos los conocimientos y las competencias, generales y específicas, que exigen el desarrollo de la actividad profesional en el área de la Selección y Evaluación del Personal.

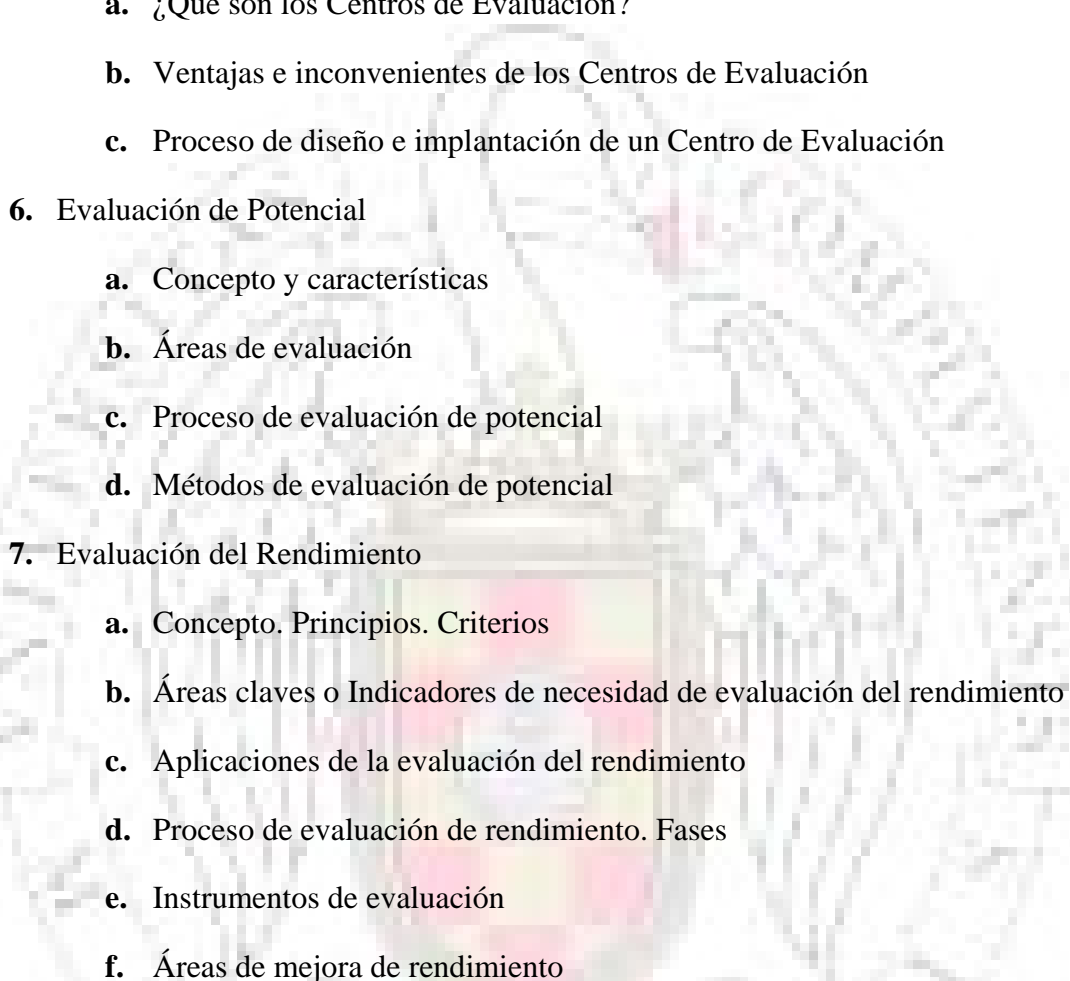
Objetivos específicos:

- Conocer los diferentes procesos de evaluación del personal que tienen lugar en las organizaciones.
- Analizar las implicaciones de los procesos de evaluación del personal en la consecución de una gestión de recursos humanos eficaz.
- Valorar la utilidad y rentabilidad de los distintos procesos de evaluación del personal.
- Diseñar procesos de selección adaptados a las necesidades de la organización y las características de los candidatos.
- Identificar y adaptar las fases críticas en un proceso de selección para asegurar su eficacia y eficiencia, dependiendo de las características concretas del proceso.
- Elaborar perfiles de exigencias de los puestos teniendo en cuenta las características de la organización y las informaciones incluidas en las descripciones de los puestos de trabajo.
- Determinar las pruebas de selección más adecuadas a utilizar en función del perfil de exigencias.
- Conocer los diferentes tipos de entrevistas en evaluación del personal así como las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas.
- Diseñar y realizar una entrevista de selección de personal por competencias.
- Conocer el proceso de diseño e implantación de un Centro de Evaluación.
- Determinar las áreas más relevantes en una evaluación del potencial de los trabajadores.
- Diseñar e implementar procesos que permitan el desarrollo del potencial de las personas en el contexto laboral.
- Analizar la importancia del desarrollo de carrera de los individuos.
- Mostrar cómo se integran los planes de carrera y se afrontan las posibles trayectorias.

- Conocer las fases y características más importantes de la implantación de los planes de carrera en las empresas.
- Definir el proceso de diseño e implantación de un programa de evaluación del rendimiento teniendo en cuenta las características de la organización.
- Definir criterios de evaluación de desempeño en función del puesto de trabajo desempeñado.
- Conocer las principales escalas de rendimiento.
- Analizar las técnicas más utilizadas en la evaluación del rendimiento.

Contenidos temáticos:

- 1. Evaluación del Personal**
 - a. Estrategia organizacional
 - b. Tipos de procesos de evaluación de personal
 - c. Utilidad y rentabilidad
- 2. Selección de Personal**
 - a. Política de empleo y mercado laboral
 - b. Contexto de Selección de Personal
 - c. Modelos en Selección de Personal
 - d. Externalización de la función de personal
 - e. Reclutamiento de candidatos. Tipos de reclutamiento
- 3. Proceso de Selección de Personal**
 - a. Elaboración del Perfil de Exigencias
 - b. Criterios de Selección
 - c. Fases del proceso de Selección
 - d. Principales técnicas utilizadas en Selección
- 4. Técnicas Situacionales**
 - a. Concepto y características

- 
- b. Proceso de diseño de una prueba situacional
 - c. Tipos de pruebas
5. Centros de Evaluación
- a. ¿Qué son los Centros de Evaluación?
 - b. Ventajas e inconvenientes de los Centros de Evaluación
 - c. Proceso de diseño e implantación de un Centro de Evaluación
6. Evaluación de Potencial
- a. Concepto y características
 - b. Áreas de evaluación
 - c. Proceso de evaluación de potencial
 - d. Métodos de evaluación de potencial
7. Evaluación del Rendimiento
- a. Concepto. Principios. Criterios
 - b. Áreas claves o Indicadores de necesidad de evaluación del rendimiento
 - c. Aplicaciones de la evaluación del rendimiento
 - d. Proceso de evaluación de rendimiento. Fases
 - e. Instrumentos de evaluación
 - f. Áreas de mejora de rendimiento

Actividades docentes:

Las actividades propuestas son:

- **Clases Magistrales.** El profesor realizará la presentación del tema, previamente los alumnos deberán haber leído los materiales entregados por los profesores a través del aula virtual y las lecturas complementarias, deberán hacer una exposición en clase de los aspectos más relevantes del tema, de las dudas que les hayan surgido, de las conclusiones que hayan obtenido, etc.
- **Trabajo de Curso.** Los alumnos, en grupos pequeños, trabajarán en la resolución de un caso práctico en el que tendrán que aplicar gran parte de los

contenidos de la asignatura. Este trabajo funcionará como práctica dirigida para los alumnos.

- **Dossier.** Los alumnos, trabajando individualmente, deberán leer las documentaciones incluidas en el Aula Virtual (clases) y elaborarán a partir de ellas y de las lecturas complementarias, un dossier con comentarios y conclusiones personales por cada uno de los temas abordados, incluyendo: conceptos básicos, dudas, críticas, etc.
- **Casos.** Los casos tienen como finalidad complementar las explicaciones teóricas y se realizarán, en grupos pequeños.
- **Exposiciones.** Los alumnos harán exposiciones públicas, ante sus compañeros y los profesores de la solución que han dado a los casos prácticos, así como de los temas incluidos en la parte teórica.
- **Tutorías.** Las tutorías individuales y grupales tienen por finalidad guiar a los alumnos en el desarrollo de las actividades prácticas realizadas fuera del horario de clase, así como resolver las dudas que puedan surgir durante el estudio.
- **Aula Virtual.** Su papel es apoyar el trabajo de los alumnos. En ella, los alumnos podrán realizar consultas a los profesores (tutorías virtuales), tendrán acceso a los materiales necesarios para trabajar en las clases de teoría, podrán realizar consultas entre ellos mismos y tendrán acceso a bibliografía y direcciones de internet relacionados con los temas tratados y proporcionados por los profesores.

Evaluación:

Se seguirá un sistema de Evaluación Continua, obteniéndose la nota final del alumno, a partir de los siguientes aspectos:

- **Examen.** Un examen en forma de prueba objetiva y/o preguntas abiertas y/o sobre temas concretos, sobre lo explicado en las clases presenciales y el contenido de las lecturas complementarias. Su peso en la nota final será del 30%.
- **Trabajo de Asignatura.** Elaboración, desarrollo y presentación de un trabajo vinculado a la asignatura. Su peso en la nota final será del 30%.
- **Actividades a desarrollar:** casos prácticos, exposiciones en el aula, revisiones, etc. Su peso en la nota final será del 40%.

El alumno deberá aprobar cada uno de estos aspectos por separado.

Bibliografía básica:

- Ansorena, A. De (2007). *15 Pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos*. Barcelona: Paidós.
- Ariza, J. A., Morales, A. C. y Morales, E. (2004). *Dirección y Administración Integrada de Personas*. Madrid: McGraw Hill.
- Berman, J. A. (1997). *Competence-based employment interviewing*. Westport, CT: Quorum Books.
- Cooper, D. (2004). *Reclutamiento y selección*. Madrid: Thomson Paraninfo.
- Deems, R. S. (2003). *La entrevista de selección*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Fitz-Enz, J. (2003). *El ROI (rendimiento de la inversión) del capital humano: cómo medir el valor económico del rendimiento del personal*. Barcelona: Deusto.
- García, M.; Hierro, E; Jiménez, J.J. (2001) *Selección de personal: sistema integrado*. Madrid: ESIC.
- HAY GROUP, SAP. (2003). *Factbook: recursos humanos*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Jay, R. (2001). *Entrevistas de selección*. Madrid: Pearson Alhambra.
- Montes M. J y González P. (2005). *Selección de personal: la búsqueda del candidato adecuado*. Vigo: Ideaspropias.
- Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona, Gestión 2000.
- Pereda, S; Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2008) *Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Pereda, S; Berrocal, F. (2005) *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces (2ª Edición).
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2005). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal. Teoría, práctica y rentabilidad*. Madrid: Pirámide. (2ª Edición).
- Taylor, P. and O'Driscoll, M. (1995). *Structured employment interviewing*. Hampshire, U.K.: Gower.
- Wood, R. y Payne, T. (1998). *Competency based recruitment and selection. A practical guide*. Chichester: John Wiley and Sons.