



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 33592

**Nombre:** Técnicas de Selección y Desarrollo de Personas

**Ciclo:** Grado

**Créditos ECTS:** 4,5

**Curso académico:** 2025-26

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	4	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Técnicas de selección y desarrollo de personas	OPTATIVA

### COORDINACIÓN

CABALLER HERNANDEZ AMPARO

## RESUMEN

La asignatura *Técnicas de selección y Desarrollo de personas* está ubicada en el 4º Curso de la titulación de Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos. Esta asignatura, de carácter optativo, está vinculada al itinerario de recursos Humanos y tiene un valor de 4,5 créditos ECTS.

Se considera recomendable como requisito previo que haya cursado la asignatura de Psicología del Trabajo.

Con la asignatura Técnicas de selección y Desarrollo de personas se estudian los contenidos teóricos que permiten conseguir unos conocimientos básicos para llevar a cabo procesos de selección de personal en las organizaciones, así como de desarrollo de las personas.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

### RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.



## OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Es recomendable que haya cursado la asignatura Psicología del Trabajo.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

Actuar con autonomía en el aprendizaje, tomando decisiones fundamentadas en diferentes contextos, emitiendo juicios en base a la experimentación y el análisis y transfiriendo el conocimiento a nuevas situaciones.

Analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Analizar y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.

Aplicar técnicas de motivación y mejora del clima laboral.

Aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.

Asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección y desarrollo de personal y diseño de plantillas.

Colaborar eficazmente en equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.

Comprender los fundamentos de organización de las empresas.

Conocer aspectos claves de las decisiones empresariales relacionadas con la gestión y dirección de los recursos humanos.

Conocer las principales perspectivas psicológicas, así como los factores personales, organizacionales y situacionales que influyen sobre la actitud, la conducta laboral, la conducta organizacional, así como sus consecuencias en la persona, en el grupo y l

Conocer las principales técnicas para la selección y el desarrollo de personas dentro de las organizaciones

Conocer los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo

Conocer los fundamentos básicos de la función directiva y de los procesos de toma de decisiones.

Conocer los fundamentos de las políticas de la dirección de recursos humanos, así como los instrumentos para su gestión

Conocer los fundamentos del proceso de elaboración y puesta en práctica de la estrategia, y de las diferentes opciones estratégicas.

Conocer los fundamentos sobre la organización del trabajo y la estructura organizativa



Conocer los principales factores personales y situacionales que influyen sobre la motivación, las actitudes y la conducta laboral, así como las técnicas que contribuyen al buen ajuste de las personas en el trabajo y a la reducción de los riesgos psicosoci

Conocer los procesos organizacionales como la comunicación, el poder, el liderazgo, el conflicto, la negociación, la socialización, el clima o la participación y las técnicas para la mejora de dichos procesos.

Conocer y analizar los factores psicosociales que determinan la conducta laboral.

Conocer y aplicar las políticas de dirección de recursos humanos y los instrumentos para su gestión.

Conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

Conocer y comprender, desde el propio ámbito de la titulación, las desigualdades por razón de sexo y género en la sociedad; integrar las diferentes necesidades y preferencias por razón de sexo y de género en el diseño de soluciones y resolución de problem

Conocer y comprender los procesos sociales que estructuran las relaciones de trabajo y de producción.

Contribuir en el diseño, desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a demandas sociales, teniendo en cuenta como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Demostrar razonamiento crítico y autocrítico en el ámbito de la titulación, considerando aspectos tales como la ética profesional, los valores morales y las implicaciones sociales de las diferentes actividades realizadas

Desarrollar acciones de organización y planificación.

Dirigir grupos de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.

Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

Gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.

Proponer soluciones creativas e innovadoras a situaciones o problemas complejos, propios del ámbito de conocimiento, para dar respuesta a las diversas necesidades profesionales y sociales.

Relacionar las buenas prácticas de dirección de recursos humanos con la mejora de la competitividad y sostenibilidad de la empresa

Resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.

Respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Saber comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita, adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.

Seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.



Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Planificación de Recursos Humanos

1. Definición y tipos de planificación de recursos humanos
2. Modelos de selección de personal

### 2. El proceso de reclutamiento

1. Tipos de reclutamiento
2. Preselección de candidaturas

### 3. El proceso de selección

1. Integración de la función de selección de personal en el nivel estratégico de la organización.
2. Modelos de selección y Planificación del proceso de selección de personal. Adecuación a las necesidades de la organización.
3. Técnicas de selección

### 4. La formación en la empresa

1. Definición y objetivos
2. Tipos de formación
3. El Plan de formación
4. Evaluación de la formación.

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	45,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	25,00
Estudio y trabajo autónomo	20,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	12,50
Resolución de casos prácticos	0,00



## METODOLOGÍA DOCENTE

**Clases teóricas.** Se realizarán utilizando el método de la lección magistral participativa para presentar los contenidos de la asignatura. Para ello, cada sesión se iniciará con un esquema de los contenidos que se van a abordar, y se finalizará resaltando los aspectos más relevantes contemplados. Se potenciará la intervención participativa de los estudiantes.

**Clases prácticas.** Las actividades prácticas tienen como objetivo aplicar a casos reales o ficticios los conceptos que se presentan en las clases teóricas y desarrollar la capacidad para trabajar en grupo.

**Sesiones de tutorías programadas individualizadas y/o grupales** para el seguimiento adecuado de las actividades formativas.

Los trabajos individuales y de grupo, se presentarán en la fecha prevista en forma de informes que seguirán los modelos que a tal efecto estarán disponibles en el Aula virtual (si fuera necesario).

Será necesaria la utilización del aula virtual. La dirección de acceso a esta plataforma es la siguiente: <http://aulavirtual.es>

## EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje de esta asignatura teórico y práctica se realizará a partir de las siguientes pruebas:

- Examen del módulo teórico: 60%
- Asistencia y memoria de prácticas (evaluación continua): 40%

Podrán establecerse actividades individuales voluntarias que supongan incremento de la nota.

El examen del módulo teórico necesita una nota mínima de 3 sobre 6 para sumarse al resto de las notas.

La entrega de los trabajos prácticos debe ser realizada en la fecha determinada por el profesorado. El incumplimiento de esta norma conlleva una reducción del 30% en la nota.



Aquellos alumnos que no puedan asistir a las clases tienen un mes desde el inicio de la asignatura para comunicarlo al profesorado y que éste le dé una alternativa a los trabajos realizados en clase.

En la 2ª convocatoria no se podrán recuperar las actividades que impliquen competencias de desarrollo en equipo si no han sido realizadas en la 1ª convocatoria.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ansorena Cao, Álvaro. (1996). 15 Pasos Para La Selección De Personal Con Éxito. Editorial Paidós.
- Jesús F. Salgado, Silvia Moscoso (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: teoría, práctica y rentabilidad
- Montalvan, C (1999). Los Recursos Humanos en la Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Iberoamericana. México.
- Pereda Marín, Santiago. (2005). Técnicas De Gestión De Recursos Humanos Por Competencias Editorial Universitaria Ramón Areces
- Ployhart, R. (2012). Personnel Selection and the Competitive Advantage of Firms. Cooper, C. L. y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Salgado, J. (1999) Personnel Selection Methods, vol. 14. Cooper, C. L. y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Salgado, J. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del Psicólogo. Vol. 29, 001.
- Vera Ruiz, Concepción. (2003). El proceso de selección del Hospital de Fuenlabrada. Capital Humano Vol. 171.