



Asignatura:	<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
Profesor:	<b>D. Eduardo Villarrubia Espinosa</b>

### [1] Objetivos

Los principales objetivos de la asignatura son que el alumno llegue a:

- Conocer la función de Selección de Personal y entender su repercusión en la sociedad en general; comprender su importancia en el trabajador (adaptación al puesto, factores de rendimiento y bienestar personal, carrera profesional...), y en las organizaciones (la selección como variable estratégica de desarrollo y como inversión rentable).
- Ser capaz de diseñar las distintas fases de los procesos de selección externos e internos de acuerdo con las características de la organización y del puesto.
- Conocer y utilizar las herramientas de evaluación necesarias para llevar a cabo los procesos de selección en función de sus particularidades.

### [2] Organización temática

El desarrollo de las clases se ajustará al programa oficial de la asignatura en el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

#### 1. El contexto de la selección

- 1.1. Políticas de empleo y mercado laboral
- 1.2. La igualdad de oportunidades en el empleo
- 1.3. El papel del psicólogo en la selección
- 1.4. Aspectos legales y deontológicos de la selección de personal

#### 2. Planificación y gestión de la función de selección de personal

- 2.1. La función de selección de personal en la gestión de los recursos humanos
- 2.2. La selección de personal como proceso sistémico
- 2.3. Definición e identificación de las necesidades de selección de personal: definición de la plantilla cuantitativa y cualitativa
- 2.4. La definición de objetivos de selección de personal
- 2.5. La elaboración del plan de selección de personal
- 2.6. El presupuesto de selección de personal
- 2.7. Bases de datos y aspectos administrativos en selección de personal
- 2.8. El *outsourcing* en la función de selección de personal
- 2.9. Soportes del proceso de selección de personal: técnico, estadístico e informático



### **3. El proceso de selección de personal**

- 3.1. La elaboración del perfil de exigencias del puesto: perfiles psicométricos y perfiles basados en competencias
- 3.2. La estrategia de reclutamiento
- 3.3. La preselección de candidaturas
- 3.4. Las pruebas en selección de personal:
  - 3.4.1. Pruebas psicológicas
  - 3.4.2. Pruebas de conocimientos
  - 3.4.3. Pruebas profesionales
  - 3.4.4. Pruebas situacionales
  - 3.4.5. Grupos de discusión
  - 3.4.6. Entrevista por competencias
  - 3.4.7. Otras pruebas selección de personal
- 3.5. La evaluación on-line
- 3.6. Los centros de evaluación
- 3.7. Análisis e interpretación de la información
- 3.8. La toma de decisiones
- 3.9. Elaboración y estructura de un informe de selección de personal
- 3.10. El proceso de acogida e incorporación del personal
- 3.11. La evaluación de la función de selección de personal

### **4. Evaluación del rendimiento: concepto, proceso y técnicas**

### **5. Evaluación del potencial: concepto, proceso y técnicas**

#### **[3] Dinámica de las clases teóricas**

Las clases teóricas combinarán la exposición por parte del profesor con la intervención de los alumnos, a modo de participaciones voluntarias sobre la materia expuesta por parte del profesor. En los casos en los que sea posible, por el contenido de la materia, los conocimientos y opiniones previas de los alumnos servirán de apoyo para el desarrollo de la clase, así como para fijar y aplicar conceptos ya conocidos.

#### **[4] Dinámica de las clases prácticas**

Las clases prácticas serán de diferentes tipos en función de sus objetivos, y cubrirán los contenidos previstos en el programa de prácticas y actividades académicas dirigidas de la asignatura. Así, las prácticas podrán consistir en:

- Utilización de herramientas *on-line* o presenciales en el aula
- Estudio de ofertas de empleo (trabajo individual y puesta en común en el aula)
- Estudio de casos reales
- Utilización de herramientas de evaluación entre los alumnos: aplicación y corrección de tests, *role-play* de diseño y ejecución de entrevistas de selección (curriculares y por competencias), y diseño y ejecución de procesos de evaluación de potencial



## [5] Bibliografía

### Bibliografía general

- ALLES, M.A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- American Psychological Association, (1980). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. Washington, DC: A.P.A.
- ANASTASI, A., URBINA, S. (1998). *Tests Psicológicos*. México, D.F.: Prentice Hall.
- ANSORENA, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- CHAMORRO-PREMUZIC, T, FURNHAM, A. (2011). *Psicología de la Selección de Personal*: Madrid: Tea Ediciones.
- CARDONA, S. (1991). *Entrevistas de selección de personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- DIPBOYE, R. L. (1992). *Selection interviews: Process Perspectives*. Cincinnati, OH: Southwestern.
- FITZ-ENZ, J. (1999). *Cómo medir la gestión de los Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.
- FURNHAM, A. (1992). *Personalidad y Diferencias individuales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- GARCÍA, M., HIERRO, E., JIMÉNEZ, J.J. (2001). *Selección de personal: sistema integrado*. Madrid: ESIC.
- GIL, I., RUIZ, I., RUIZ, J. (1999). *La nueva dirección de personas en la empresa*. Madrid: McGraw Hill.
- GUIRDHAM, M. (1980). *Interpersonal Skills at Work*. Nueva York: Prentice-Hall.
- LÓPEZ-FÉ, C.M. *Persona y profesión* Madrid: Ediciones, TEA.
- MITRANI, A., DALZIEL, M.M., SUÁREZ DE PUGA, I. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.
- MORNELL, P. *Cómo seleccionar a los mejores colaboradores: 45 técnicas para optimizar la selección de personal*. Barcelona: Gestión 2000.
- MORGAN, H.H. y COGGER, J.W. (1986). *Manual del Entrevistador*. Madrid: TEA.
- MUCHINSKY, P.M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- NADLER, L. y NADLER, Z. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. Nueva York: Wiley.
- OLLEROS, M. (2001). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Gestión 2000.
- PEREDA, S., BERROCAL, F. (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces (1ª reimpresión).
- PEREDA, S., BERROCAL, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- QUINTANILLA, I. (1992). *Selección y Evaluación del Personal*. Valencia: Promolibro.
- SALGADO, J.F., MOSCOSO, S. (2001). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal. Teoría, práctica y rentabilidad*. Madrid: Pirámide.
- Sección de Estudios de TEA (2001). *Tests y Documentos Psicológicos: información técnica y criterios de utilización*. Madrid: TEA.
- SPENCER, L.M., SPENCER, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- STANTON, E.S. (1990). *Sistemas efectivos de solicitud y selección de personal*, México: Limusa.
- TAYLOR, P, O'DRISCOLL, M. (1995). *Structured employment interviewing*. Hampshire, UK: Gower.



Revistas recomendadas:

- *Academy of Management Journal*
- *American Psychologist*
- *Human Resource Management Review*
- *International Journal of Selection and Assessment*
- *Journal of Applied Psychology*
- *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*

Revistas de divulgación en el ámbito empresarial:

- *Actualidad Económica*
- *Capital Humano*
- *Dirigentes*
- *Dinero*
- *Nueva Empresa*
- *Ranking*

Periódicos:

- *ABC: Mercado de Trabajo*
- *El País: Negocios*
- *Expansión (El Mundo)*
- *Gaceta de los Negocios*
- *La Vanguardia*
- *Times / Financial Times*
- *The Guardian*

### **Bibliografía recomendada u obligatoria**

Además, el profesor irá proporcionando recomendaciones bibliográficas para preparar algunos temas del programa y podrá dotar a algunas de esas referencias, con la debida antelación, de carácter obligatorio en la evaluación del rendimiento del alumno.

## **[6] Procedimientos de evaluación**

---

### **CONTENIDOS TEÓRICOS**

#### **Examen final**

El examen final será obligatorio, y estará compuesto por un test de respuesta múltiple, y por dos o tres preguntas de desarrollo. La parte tipo test supone el 50% de la nota y la de desarrollo el otro 50%. La duración del examen es de una hora.

### **ACTIVIDADES PRÁCTICAS**

#### **Sesiones de prácticas**

Las sesiones de prácticas consisten en el estudio de casos y en la utilización en clase de diversas técnicas de evaluación (tests, simulación de entrevistas, dinámicas de grupo, etc.), tanto individuales como colectivas. La evaluación de la parte práctica se incluye en la nota final, correspondiendo a un 30% de la misma. Es obligatoria la asistencia y participación en las sesiones prácticas programadas.



---

### **[7] Calificación final**

La calificación final vendrá determinada por la nota obtenida en el examen (70%) y la participación en las prácticas realizadas durante las clases (30%). La nota de la parte práctica se considerará siempre y cuando la nota mínima de la parte teórica sea de 4 (escala de 1 a 10). Si esta calificación fuera inferior la asignatura estaría suspendida, guardándose la nota de prácticas para septiembre, en caso de tenerla aprobada.

### **[8] Régimen de tutorización y evaluación para alumnos que repiten la asignatura**

Respecto a los alumnos repetidores que no puedan asistir a clase por incompatibilidad con los horarios de asignaturas de algún otro curso deberán ponerse en contacto con el profesor al inicio del curso. En cualquier caso deberán de realizar un trabajo teórico-práctico a concretar y tendrán que comentarlo con el profesor en el momento de la entrega.

Realizarán el examen final pero con una serie de especificaciones que se establecerán previamente con cada alumno. Si les coincidiera con otro examen de otro curso se les ofrecería la alternativa de realizarlo en otra fecha. Cualquier otra circunstancia extraordinaria que pudiera concurrir en un alumno es preciso que se la comunique al profesor al comienzo de la asignatura.

### **[9] Régimen de tutorías**

El profesor estará siempre a disposición de las necesidades académicas del alumno. Los alumnos que lo deseen podrán concertar una tutoría directamente, o ponerse en contacto con el profesor a través de la dirección de correo electrónico:

[evillarrubia@cu-cisneros.es](mailto:evillarrubia@cu-cisneros.es)