

SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Recursos Humanos	Selección y Formación de Personal	4º	2º	6	Optativa
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
Profesora MARÍA DEL PILAR DÍAZ CONDE			Facultad CC del Trabajo. C/ Rector López Argüeta s/n, 18010, Granada. Dpto. Psicología Social, 2ª planta. Despacho nº 12. Correo electrónico: mpdiaz@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Lunes de 9 a 11h y de 17 a 18h Miércoles de 9-10 y de 12 a 13h		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			Grado en Administración y Dirección de Empresas; Grado en Gestión y Administración Pública; Grado en Sociología.		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
<p>Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas al Área de Psicología Social que se imparten en el Grado en RLL y RRHH.</p> <p>Tener conocimientos adecuados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psicología del Trabajo y de las Organizaciones • Dirección y Gestión de Personal • Políticas de Gestión de Recursos Humanos • Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones 					



BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

- Formación de personal: concepto y desarrollo histórico; la formación profesional; elaboración de un plan de formación; nuevas tecnologías de la formación.
- Metodología didáctica de la formación: fundamentos de la formación de adultos; preparación de la acción formativa; desarrollo de la acción formativa; los medios auxiliares.
- Selección de personal.
- Tendencias futuras en selección: competencias en el contexto laboral actual; selección y la formación transcultural.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Competencias generales (instrumentales)

- . Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven.
- . Habilidad de comprensión cognitiva.
- . Capacidad de análisis y síntesis.
- . Capacidad de organización y planificación.
- . Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.
- . Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- . Capacidad para gestionar la información.
- . Capacidad para la resolución de problemas.
- . Capacidad para la toma de decisiones.

Competencias generales (personales)

- . Destreza para el trabajo en equipos.
- . Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- . Capacidad de trabajo en un contexto internacional.
- . Habilidades en las relaciones interpersonales.
- . Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad.
- . Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento.
- . Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

Competencias generales (sistémicas)

- . Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- . Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- . Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas.
- . Capacidad de liderazgo.
- . Iniciativa y espíritu emprendedor.
- . Aptitud de preocupación por la calidad.
- . Sensibilidad hacia temas medioambientales.
- . Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- . Habilidades de investigación.
- . Habilidad para el diseño y gestión de proyectos.
- . Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos



(política retributiva, de selección...).

- . Capacidad para dirigir grupos de personas.
- . Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- . Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- . Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- . Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- . Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- . Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- . Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.
- . Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- . Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- . Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- . Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- . Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- . Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos.

Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)

- . Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos aspectos que intervienen en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección de personal en las organizaciones.
 - . Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
 - . Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los aspectos presentes y que interfieran en los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
 - . Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
- Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas

Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)

- . Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- . Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- . Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- . Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral



OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

Los objetivos generales que nos planteamos para esta asignatura son:

- Proporcionar al alumno un conjunto de conocimientos y de herramientas que le posibilite desarrollar los procesos de selección y formación en las organizaciones.
- Desarrollar un repertorio de competencias que capacite al estudiante para intervenir en la organización en los procesos de selección y formación de un modo enriquecedor y efectivo.
- Mejorar las competencias de trabajo en equipo.
- Adquirir las actitudes necesarias para adoptar un rol activo como agente de cambio, fomentar el compromiso ético, adaptarse a las nuevas situaciones y pensar de forma creativa.
- Fomentar el uso y aplicabilidad de las nuevas tecnologías.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

Bloque I: Formación

Tema 1: Formación de personal.

- Concepto y desarrollo histórico.
- La formación profesional.
- Elaboración de un plan de formación.
- Nuevas tecnologías de la formación.

Tema 2: Metodología didáctica de la formación.

- Fundamentos de la formación de adultos.
- Preparación de la acción formativa.
- Desarrollo de la acción formativa.
- Los medios auxiliares.

Bloque II: Selección

Tema 3: Etapas iniciales del proceso de selección.

- Definición de la política de selección.
- Detección de necesidades futuras.
- Descripción y análisis de puestos de trabajo.

Tema 4: El reclutamiento.

- Concepto y tipos de reclutamiento.
- El anuncio de prensa.



- La preselección de candidaturas.

Tema 5: La aplicación de pruebas.

- Las pruebas como predictores.
- Pruebas médicas y físicas.
- Pruebas profesionales.
- Pruebas basadas en información biográfica.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas grupales.
- Los centros de evaluación.
- Evaluación de los instrumentos

Tema 6: La aplicación de pruebas II: entrevista de selección.

- La importancia de la entrevista en el proceso de selección.
- Fases de la entrevista.

Bloque III: Tendencias futuras

Tema 7: Selección de candidatos y procesos de acogida e integración.

- La toma de decisiones.
- Acogida e integración.
- La evaluación final del proceso.

Tema 8: Tendencias futuras en selección.

- Competencias en el contexto laboral actual.
- La selección y la formación transcultural
- La selección 2.0

TEMARIO PRÁCTICO:

Prácticas:

Durante el curso se irán desarrollando diversas prácticas **en clase**. Estas deberán tener un carácter práctico basándose en los conocimientos adquiridos en la parte teórica.

Para la realización de estas prácticas, será necesaria la entrega de alguna documentación que se especificará previamente. Las fechas concretas de cada práctica irán en función del desarrollo y avance de la parte teórica de la asignatura. Con el fin de mejorar la participación de los alumnos en las prácticas, algunas se harán en pequeños grupos

Así mismo, durante el desarrollo de la asignatura, el alumno/a también deberá realizar algunos trabajos



inéditos de investigación que requieran la búsqueda de documentación adicional a la asignatura. Estos trabajos se realizarán en grupo y tendrán que ser expuestos y defendidos en público. Para ello, los alumnos que deseen realizar estos trabajos, tendrán que inscribirse a través de la página de internet de la asignatura (SWAD). Las fechas concretas de éstos trabajos en pequeños grupos así como la documentación necesaria a presentar se anunciará con antelación en clase y a través de la plataforma de docencia empleada y su exposición pública en el horario de la asignatura que se reservará al efecto.

La participación en la elaboración y exposición de estos trabajos tendrán un valor máximo de 2 puntos y su evaluación se realizará en función de la asistencia, participación e implicación en el desarrollo del trabajo, así como la calidad de los trabajos y documentación empleada para su realización.

Estos trabajos podrán realizarse en grupos de hasta 3 personas (máximo).

No se admitirán ni evaluarán trabajos entregados en fechas posteriores al examen y que no hayan sido presentados y defendidos en público.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

Díaz, F. y Rodríguez, A. (2003). *Selección y formación de personal*. Granada. Editorial Universidad de Granada.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Andrés, M. P. (2005). *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.

Barranco, F. J. (2000): *Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide.

Camp, R. Vielhaber, M. E. y Simoneti, J. L. (2002). *Qué persona para qué puesto: el método de la entrevista estratégica para seleccionar a los mejores*. Bilbao: Deusto

Campion, M. A., Palmer, D. K. y Campion, J. E. (1997): A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50: 655-702.

De Wolff, Ch. J. y Bosch, G. (1998): The selection process. In P.J.D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff: *Handbook of work and organizational psychology*. 2ª edic. Vol. 3: Personnel psychology. Hove: U.K, Psychology Press Ltd.

DIRFO (1997). *Directorio de formación y recursos humanos*. Madrid: DIRFO.

Dolan, S.L.; Valle Cabrera, R et. Al. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Madrid: MacGraw Hill

Dominic C. D., Robertson, I. T. y Tinline, G. (2004). *Reclutamiento y selección: marco de actuación*



- para obtener el éxito.** Madrid: Thomson Paraninfo.
- Foxon, M. et al. (2005). *Competencias del director de formación: estándares.* Barcelona: Gestión 2000.
- Gan, F. et al. (1995). Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa. Barcelona: Apóstrofe.
- Gan, F. et al. (1999). Manual-guía para la elaboración de planes de formación: modelos y aplicaciones. Barcelona: Apóstrofe.
- Gupta, K. (2000). *Guía práctica para evaluar necesidades.* Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Gil, P. (2001). *E-formación.* Bilbao: Deusto.
- Goodale, J. G. (1998). *La entrevista: técnicas y aplicaciones para la empresa.* Madrid: Pirámide.
- Hough, L. M. y Oswald, F. L. (2000): Personnel selection. Looking toward the future – remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51: 631-664.
- Jericó, P. y Llorente, J. (2001). La gestión del talento en red. *Factbook Recursos Humanos*, 6.
- Levy-Leboyer, C. (1994): Selection and assessment in Europe. En H. C. Triandis, M. D. Dunnette y L. M. Hough *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Mínguez, A. (2003). *El formador en la empresa.* Madrid: ESIC.
- Morales, P., Urosa, B., Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert: una guía práctica.* Madrid: La Muralla.
- Moreno, F. y Bailly-Baillièrè, M. (2002). *Diseño instructivo de la formación on-line: aproximación metodológica a la elaboración de contenidos.* Barcelona: Ariel.
- Mornell, P. (2001). *Cómo seleccionar a los mejores colaboradores: 45 técnicas para optimizar la selección de personal.* Barcelona: Gestión 2000.
- Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal.* Barcelona: Gestión 2000.
- Osca, A. (2006). Selección, Evaluación y desarrollo de los Recursos Humanos. Madrid. Sanz y Torres
- Ramírez del Río, A. (1997). Valoración de la formación. Cómo rentabilizar los costes de formación. Madrid: Griker y asociados.
- Recio, E. M. (1991): *La planificación de los recursos humanos en la empresa.* Barcelona: Hispano Europea.
- Rodriguez, A y Zarco, V. (Dir.) (2008) *Psicología de los recursos humanos.* Madrid: Ediciones Pirámide.
- Roe, R. A (1998): Personnel selection: Principles, models and techniques. En P. J. D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff: *Handbook of work and organizational psychology*. 2ª edic. Vol. 3: Personnel psychology. Hove: U.K, Psychology Press Ltd.
- Rubio, M. A. (2001). *Los Recursos Humanos en el sector turístico español.* Barcelona: Ariel.
- Saavedra, I. (1998). *Planificación y selección de recursos humanos.* Madrid: Pirámide.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2001): *Entrevista conductual estructurada de selección de personal.* Madrid: Pirámide.
- Samaniego, C y Díaz, F. (1995). Selección, formación y desarrollo de carreras en la administración pública. En A. Rodríguez (ed.) *"Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas"* Madrid: Tecnos.
- Thomas, S. L. y Ray, K. (2001). E-recruitment: las oportunidades de la contratación de personal a través de la red. *Harvard Deusto Business Review*, 100: 56-67



ENLACES RECOMENDADOS

Otros recursos electrónicos sobre selección y formación de personal

En Facebook:

<https://www.facebook.com/RRHHGranada>

En Twitter:

<http://twitter.com/rrhhgranada>

En Tuenti

rrhhGranada

METODOLOGÍA DOCENTE

Exposición de contenidos teóricos y realización de ejercicios prácticos en clase con la **participación activa** de los alumnos. Se requiere que las prácticas sean expuestas en la clase lo que contribuirá a afianzar los contenidos estudiados en la asignatura. Además el alumno deberá realizar, presentar y defender los trabajos de investigación sobre temas relacionados con la asignatura y en las fechas que se indiquen.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la evaluación de la asignatura en la convocatoria ordinaria de febrero hay dos modalidades: evaluación continua y evaluación única final.

EVALUACIÓN CONTINUA

A efectos de la evaluación se obtendrán tres calificaciones:

- a) **Los conocimientos teóricos** de la asignatura se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 10 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3.5 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en los apartados siguientes. El examen constará de 25 preguntas tipo test, con cuatro alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de desarrollo a responder en un espacio cerrado.
- b) **Los conocimientos prácticos** se evaluarán mediante los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a que serán presentados en clase, y puntuará el 20% de la calificación final. Este bloque se calificará de 0 a 2 puntos. Aquellos alumnos que no cumplan con el 80% de asistencia a prácticas, pasarán automáticamente al sistema de evaluación única final.



c) **La participación en clase** se evaluará a través de la asistencia a clase y las intervenciones que los alumnos realicen, y puntuará el 10% de la calificación final. Para evaluar esta parte es obligatoria la asistencia al 80% de las clases, de tal forma que aquellos alumnos que no cumplan con ese 80% de asistencia a clase, pasarán automáticamente al sistema de evaluación única final.

La nota final de la asignatura se obtiene por agregación de las tres calificaciones anteriores una vez ponderadas, y se establecerá en los intervalos habituales de 0 a 10, siendo 5 la puntuación mínima necesaria para superar la asignatura.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa **DEBIDAMENTE JUSTIFICADA** podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.

Conforme a lo estipulado en la Normativa de Evaluación de la Universidad de Granada, aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, *para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento o al Coordinador del Máster, quienes darán traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del Director del Departamento o del Coordinador del Máster, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quién podrá delegar en el Decano o Director del Centro, agotando la vía administrativa.*

En esta modalidad de evaluación única final, el examen constará de 10 preguntas de desarrollo, tanto de carácter teórico como de carácter práctico, de entre los textos señalados en la bibliografía de esta Guía docente.

NOTA. Tanto las pruebas que conforman los exámenes, como los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Al principio del curso, los alumnos están obligados a rellenar la **ficha virtual y foto** a través de la plataforma SWAD.

En dicha plataforma los **alumnos podrán consultar la siguiente información:**



- Ficha personal
- Programa teórico
- Programa de prácticas
- Horario de tutorías
- Prácticas de la asignatura

Durante el curso, en la página aparecerá diversa información sobre fechas de actividades, entrega de trabajos, etc. También se colgarán diversos archivos con información complementaria para la realización de los trabajos y otro material de apoyo, así como cualquier tema de interés para el alumno en relación con la asignatura.

