

SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Recursos Humanos	Selección y Formación de Personal	4º	2º	6	Optativa
PROFESORES			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 9h a 11h Miércoles de 9h-10h y de 12h-13h Lunes de 17h-19h		
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 RRLL 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)

- Selección de personal.
 - Tendencias futuras en selección: competencias en el contexto laboral actual; selección y la formación transcultural.
- 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.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES:

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:

- . Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estratégica más correcta en el ámbito del desarrollo personal y grupal de la empresa.
- . Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- . Conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
- . Conocimientos de psicología del trabajo y técnicas de negociación.
- . Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos.
- . Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
- . Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la gestión de la calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
- . Capacidad para valorar económicamente con criterios el impacto real de los proyectos de mejora sobre la empresa
- . Capacidad para participar de manera activa en grupos de mejora, ya sea como líder de uno de ellos o como un miembro más del equipo de trabajo
- . Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de excelencia.
- . Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
- . Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución.
- . Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento.



- . Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación.
- . 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 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: Selección

Tema 1: Etapas iniciales del proceso de selección.

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



Tema 2: El reclutamiento y preselección de candidaturas

- Concepto y tipos de reclutamiento.
- El anuncio de prensa.
- E-recruitment
- La preselección de candidaturas.

Tema 3: 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 4: La aplicación de pruebas II: entrevista de selección.

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

Tema 5: Selección de candidatos y procesos de acogida e integración.

- La toma de decisiones.
- Acogida e integración.
- La evaluación final del proceso.
- Tendencias futuras en selección.

Bloque II: Formación

Tema 6: Formación de personal.

- Concepto.
- Elaboración de un plan de formación.
- Tendencias actuales y futuras en la formación empresarial.

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 un trabajo inédito de investigación que requiera la búsqueda de documentación adicional a la asignatura. Estos trabajos se realizarán en grupo y tendrán que ser expuestos y defendidos en público. Las fechas concretas de estos trabajos en pequeños grupos así como la documentación necesaria a presentar se anunciarán con antelación en clase 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. Los alumnos NO ASISTENTES no tendrán opción de hacer este trabajo, puesto que gran parte de la elaboración del mismo se hará en horario de clase.

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: Apostrofe.
- 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-Baillièrre, 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.
- Ozca, 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.
- Rodríguez, 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.

La metodología docente será adaptada a los estudiantes con discapacidad, conforme al Artículo 12 de la NCG71/2: Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada. Aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013".

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 junio hay dos modalidades: evaluación continua y evaluación única final.

EVALUACIÓN CONTINUA

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:

- a) **Los conocimientos teóricos** de la asignatura, que 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 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba constará de preguntas tipo test, con cuatro alternativas de respuesta, y preguntas de desarrollo a responder en un espacio cerrado.
- b) **Los conocimientos prácticos**, se evaluarán mediante la participación activa del estudiantado, (resolución de los casos prácticos y trabajos grupales prácticos propuestos por la profesora que serán presentados en clase); para esta participación será obligatoria la asistencia. Esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final, por lo que este bloque se calificará de 0 a 3 puntos.



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

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse 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 que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento quién dará traslado al profesor, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

En este caso, la evaluación constará de un examen de 10 preguntas de desarrollo, tanto de carácter teórico como de carácter práctico, del texto señalado en la bibliografía fundamental de esta Guía docente y de las prácticas que la profesora dejará a lo largo del cuatrimestre en la plataforma PRADO2. La calificación del examen de evaluación única constituye el 100% de la nota final de la asignatura

La evaluación será adaptada a los estudiantes con discapacidad, conforme al Artículo 12 de la NCG71/2: Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada. Aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013".

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

Durante todo el cuatrimestre los alumnos podrán acceder a los materiales de la asignatura a través de la plataforma PRADO2.

A través de este recurso se le pasará al alumno 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.

