

SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

CURSO 2012/2013

| MÓDULO | MATERIA | CURSO | SEMESTRE | CRÉDITOS | TIPO |
|--|-----------------------------------|-------|---|----------|----------|
| Nombre del módulo | SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL | 4º | 1º | 4,5 | Optativa |
| PROFESORA. CLOTILDE BERZOSA SÁEZ | | | DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS Facultad CC del Trabajo. C/ Rector López Argueta s/n 18010 Granada Tfno.: 958242994 cberzosas@ugr.es | | |
| <ul style="list-style-type: none"> CLOTILDE BERZOSA SÁEZ | | | Facultad de CC del Trabajo. Dpto. Psicología Social. 2ª planta. Despacho nº 11 Correo electrónico: cberzosas@ugr.es | | |
| | | | HORARIO DE TUTORÍAS | | |
| | | | Lunes de 14 a 15h Miércoles de 12-14 h | | |
| GRADO EN EL QUE SE IMPARTE: LICENCIATURA | | | OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR | | |
| Licenciatura Ciencias del Trabajo. | | | Se ha ofertado a la Diplomatura de Turismo | | |
| PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede) | | | | | |
| <p>Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas al Área de Psicología Social que se imparten en las diplomaturas que permiten el acceso a la Licenciatura de Trabajo.</p> <p>Tener conocimientos adecuados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Psicología Social Psicología del Trabajo y de las organizaciones Desarrollo de personas y grupos Comportamiento humano en las organizaciones | | | | | |
| BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO) | | | | | |
| Cumplimentar con el texto correspondiente en cada caso. | | | | | |
| COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS | | | | | |



Principales competencias específicas a adquirir:

- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- Capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías
- Toma de decisiones

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

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA (para alumnos sin docencia)



Esta asignatura está contemplada para la impartición de unos contenidos docentes y el desarrollo de diversas prácticas en clase en su modalidad docente, por lo que será difícil que el alumno en modalidad sin docencia pueda conseguir gran parte de los mismos.

No obstante, el alumno que se ha matriculado en esta asignatura en la Diplomatura de Turismo es consciente que **tiene derecho a examen y no así a docencia.**

Si precisa atención tutorial deberá desplazarse hasta la Facultad de Ciencias del Trabajo – en la dirección que se indica al principio de la Guía- y contactar con la profesora.

Para facilitar el seguimiento de la asignatura los guiones de los contenidos - materia objeto de estudio - se van depositando a lo largo del curso en el directorio de ficheros del Tablón de Docencia y a su vez dejamos copia en el Servicio de reprografía de la Facultad de Trabajo a disposición del alumno que lo necesite.

EXAMEN.

La evaluación de los **contenidos teóricos** se hará mediante un examen escrito que versará sobre **incluidos en el libro de la asignatura- bibliografía fundamental-**.

Los exámenes se realizarán en las fechas indicadas por la facultad y consistirán en preguntas tipo test – con varias alternativas de respuesta – y preguntas de desarrollo cuya duración no superará 1,5 horas.

Para esta modalidad- sin docencia- no se exigirán trabajos ni prácticas.

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-Bailliére, 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. (Dirs) (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

INFORMACIÓN ADICIONAL PARA ALUMNOS CON DOCENCIA

Al principio del curso, los alumnos están obligados a rellenar la **ficha virtual y foto** a través de la plataforma TABLÓN DE DOCENCIA (alumnos con

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

- Ficha personal
- Programa teórico
- Programa de prácticas
- Horario de tutorías
- Prácticas de la asignatura
- Servicio de mensajería
- Tablón de anuncios
- Foros de opinión
- Preguntas frecuentes (FAQ).

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.