

Asignatura

Nombre Asignatura	Selección y Formación del Personal
Código	100000339
Créditos ECTS	6.0

Plan/es donde se imparte

Titulación	Grado en Psicología (Plan 2020)
Carácter	OPTATIVA
Curso	4

Datos Generales

➤ PROFESORADO

Cristina Tocino Díaz

➤ CONOCIMIENTOS RECOMENDADOS

No se requieren conocimientos previos

➤ OBJETIVOS TEÓRICOS

Comprender los métodos y modelos de evaluación de necesidades y competencias en el ámbito laboral relacionados con los procesos de selección, formación y desarrollo de personas.

Conocer las metodologías e instrumentos utilizados en las empresas para los procesos de selección, formación y desarrollo de personas

Conectar con las últimas tendencias de intervención empresarial

➤ OBJETIVOS PRÁCTICOS

Diseñar procesos de evaluación

Experimentar técnicas y herramientas de selección y formación aplicadas en la empresa

Llevar a cabo entrevistas de selección y evaluación de competencias

Crear un Plan anual de formación

Elaborar planes de acción, informes y presentaciones.

Desarrollar una actitud abierta y un espíritu crítico a distintos modelos y métodos de trabajo

➤ COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLAN / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS

CG1 Conocer y comprender las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología. CG3 Conocer y comprender los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad. G4 ? Conocer y comprender los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas. CG5 Conocer y comprender los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones. CG6 Conocer y comprender los métodos de investigación y las técnicas de análisis de datos. CG7 Conocer y comprender los distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento psicológico en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología. CG8 Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas de la actuación psicológica. CG9 Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos. CG10 Promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones, y comunitario, a través de los métodos propios de la profesión. CG11 Seleccionar y administrar técnicas e instrumentos propios y específicos de la Psicología. CG12 Definir los objetivos, elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios. CG13 Transmitir a los destinatarios, de forma adecuada y precisa, los resultados de la evaluación. CG14 Elaborar informes psicológicos orales y escritos en distintos ámbitos de actuación. CG15 Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

CB1 Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio CB2 Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio CB3 Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética CB4 ? Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado CB5 ? Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1: Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios del trabajo a realizar por el psicólogo en los diferentes ámbitos de aplicación. CE3: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista. CE4: Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales. CE6: Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión. CE10: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales. CE11: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos Selección y Formación del Personal Página 2 de 5 Fecha ficha docente: interesados. CE12: Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, CE13: Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los

objetivos. CE15: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación, etc. CE16: Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones. CE17: Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones. CE18: Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación. CE19: Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES CT3: Resolución de problemas y toma de decisiones dentro del área de la Psicología. CT4: Aplicar los conocimientos al propio trabajo o vocación de una forma profesional. CT5: Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro del área de la Psicología para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética. CT6: Trabajo en equipo y colaboración con otros profesionales. CT7: Pensamiento crítico y, en particular, capacidad para la autocrítica. CT8: Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía y, en particular, para el desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión. CT9: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

Resultados del Aprendizaje

1. El/la alumno/a conocerá a un nivel más avanzado los distintos métodos de evaluación e intervención psicológica en procesos de reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 2. El/la alumno/a será capaz de utilizar con precisión y rigor los términos y conceptos claves de los procesos de reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 3. El/la alumno/a será capaz de definir los objetivos de un programa de intervención y elaborar su plan de implementación en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 4. El/la alumno/a conocerá a un nivel más avanzado y sabrá aplicar estrategias y métodos de intervención básicos en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 5. El/la alumno/a será capaz de comunicar con precisión, rigor y claridad, los resultados y conclusiones de los procesos de evaluación e intervención en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 6. El/la alumno/a será capaz de redactar informes profesionales más avanzados sobre los procesos y resultados de un programa de intervención o tratamiento en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal. 7. El/la alumno/a conocerá y sabrá aplicar los principios deontológico a cada una de las fases del proceso de evaluación e intervención en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal.

➤ **CONTENIDO DEL PROGRAMA**

1. Reclutamiento, selección, evaluación, formación y desarrollo del personal. 2. Psicotecnia. 3. El contexto de la selección del personal. 4. Planificación y gestión de la función de selección del personal. 5. El proceso de selección del personal. La evaluación de la función de empleo. Selección y Formación del Personal 6. La función de formación y desarrollo. 7. El diseño de programas de

formación y desarrollo. 8. Evaluación del impacto de la formación. 9. Nuevas tendencias de Selección y formación. 10. E impacto de la IA en Selección y Formación.

➤ **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Exposiciones del profesorado, seminarios y debates 15 h 100% presencial Actividades Prácticas 15h 100% presencial Trabajos tutelados 22,5h 7,5h 30% presencial Tutorías (grupales o individuales) 100% presencial Estudio independiente del alumno 75h 0% presencial Campus Virtual y TIC 15h 0% presencial Total de horas 150h (6ECTS)

➤ **CRITERIOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN**

Al finalizar el semestre, los alumnos/as de primera matrícula y repetidores, serán calificados según la evaluación de la parte teórica y práctica de la asignatura: Teórica (40% de la nota final) Los trabajos teóricos se evaluarán de manera continua a lo largo del curso. Evaluación de las actividades presenciales y no presenciales propuestas, trabajos tutelados y actividades grupales, participación en el aula. Es necesario aprobar tanto la parte teórica como práctica para obtener la nota final.- Iniciativa y Participación (10% de la nota final) ? Práctica (50% de la nota final). Trabajo final con exposición colectiva En convocatoria ordinaria, se calificará con escala numérica de 0?10 con expresión de un decimal. En convocatoria extraordinaria, sólo se necesitará recuperar la parte suspensa, la parte aprobada se guardará. La nota máxima e convocatoria extraordinaria será de 9. Criterios de participación en 2º matrícula : En 2ª matrícula no computan los puntos correspondientes a asistencia y participación, por este motivo se ponderan el resto de conceptos para llegar al 100% de la evaluación, 70% examen y 30% de prácticas. Los resultados obtenidos por el alumno, tanto en la parte práctica como en la teórica, se calificarán de acuerdo con una escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal. 0,0 - 4,9: Suspenso 5,0 - 6,9: Aprobado 7,0 - 8,9: Notable 9,0 - 10: Sobresaliente **OBSERVACIONES PARA TODOS LOS ALUMNOS:** En los trabajos académicos no se tolerará ninguna manifestación de plagio: la utilización deliberada de ideas, expresiones o datos de otros autores sin citar la fuente se considera plagio y será considerada como una conducta deshonesta por parte de un estudiante universitario. Por tanto, todo trabajo en el que se detecte plagio, así como otras conductas deshonestas tales como suplantar la presencia o esfuerzo personal de otro alumno ausente, firmar un trabajo no realizado o cualquier manifestación de falta de honestidad durante la realización de las pruebas de evaluación conllevará automáticamente la calificación de suspenso en la convocatoria, independientemente de los resultados obtenidos en otras pruebas, exámenes o trabajos realizados en la asignatura. **TRATAMIENTO DE LA REDACCIÓN Y LAS FALTAS DE ORTOGRAFÍA:** La corrección en la expresión escrita es una condición esencial del trabajo universitario. Con objeto de facilitar la tarea de profesores y alumnos, se adopta como referente el conjunto de criterios de calificación utilizados en la Evaluación para el Acceso a la Universidad (EVAU) aprobados por la Comunidad de Madrid en lo que se refiere a calidad de la expresión oral y, en particular, en relación con la presencia de faltas de ortografía, acentuación y puntuación. Se valorará la capacidad de redacción, manifestada en la exposición ordenada de las ideas, el correcto engarce sintáctico, la riqueza léxica y la matización expresiva, para lo que se tendrán en cuenta la propiedad del vocabulario, la corrección sintáctica, la

corrección ortográfica (grafías y tildes), la puntuación apropiada y la adecuada presentación. - Errores ortográficos sucesivos se penalizarán con un descuento de 0,25 cada uno. - Estas normas se establecen con el carácter de mínimas y sin perjuicio de las exigencias adicionales que pueda fijar cada profesor en función de los contenidos y objetivos de sus respectivas asignaturas.

➤ **BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS BÁSICOS**

Andres Reina, M. P. (2010). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide. Birkenbihl, M. (2003). Formación de formadores. Madrid: Paraninfo. Castaño, G., López-Montalvo, G. M., & Prieto, J. M. (Coords.). (2011). Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal. Madrid: COP Madrid. Cooper, D. (2004). Reclutamiento y selección. Madrid: Thomson Paraninfo. Farr, J. L., & Tippins, N. T. (Eds.). (2010). Handbook of employee selection. New York: Routledge. Ferrer, F. M. (2007). Formación y selección de personal en la empresa. Almería: APPCA. [CD-ROM] Goldstein, I. L., Pulakos, E. D., & Salas, E. (2022). The Evolution of Training and Development: Perspectives and Theories. Routledge. Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2022). Employee Training and Development (8th ed.). McGraw-Hill Education. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2021). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(1), 36-77. <https://doi.org/10.1177/1529100620970186>

➤ **HORARIO, TUTORÍAS Y CALENDARIO DE EXÁMENES**

Esta información actualizada se puede encontrar en el campus virtual del alumno

➤ **PUBLICACIÓN Y REVISIÓN DE LA GUÍA DOCENTE**

Esta guía docente se ha elaborado de acuerdo a la memoria verificada de la titulación