

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	33592
Nombre	Técnicas de Selección y Desarrollo de Personas
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	33 - Técnicas de selección y desarrollo de personas	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
CABALLER HERNANDEZ, AMPARO	306 - Psicología Social

RESUMEN

La asignatura “Técnicas de selección y Desarrollo de personas” está ubicada en el 4º Curso de la titulación de Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos. Esta asignatura, de carácter optativo, está vinculada al itinerario de recursos Humanos y tiene un valor de 4,5 créditos ECTS.

Se considera recomendable como requisito previo que haya cursado la asignatura de Psicología del Trabajo.

Con la asignatura Técnicas de selección y Desarrollo de personas se estudian los contenidos teóricos que permiten conseguir unos conocimientos básicos para llevar a cabo procesos de selección de personal en las organizaciones, así como de desarrollo de las personas.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Es recomendable que haya cursado la asignatura Psicología del Trabajo.

COMPETENCIAS

1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- 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.
- 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.
- 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.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.



- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Caracterizar y explicar el proceso de selección de personal y las principales técnicas pueden emplearse en el mismo .
- Ser capaz de aplicar técnicas de selección de personas
- Ser capaz de elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación en las organizaciones.
- Ser capaz de proporcionar asesoramiento en la planificación y el desarrollo de carrera de los/las trabajadores/as.
- Identificar las competencias necesarias para el buen funcionamiento de la organización.
- Ser capaz de utilizar diferentes técnicas para el desarrollo de las competencias del trabajador en la organización.
- Ser capaz de diseñar programas de evaluación del desempeño

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Planificación de Recursos Humanos

1. Definición y tipos de planificación de recursos humanos
2. Modelos de selección de personal

2. El proceso de reclutamiento

1. Tipos de reclutamiento
2. Preselección de candidaturas

3. El proceso de selección

1. Integración de la función de selección de personal en el nivel estratégico de la organización.
2. Modelos de selección y Planificación del proceso de selección de personal. Adecuación a las necesidades de la organización.
3. Técnicas de selección



4. La formación en la empresa

1. Definición y objetivos
2. Tipos de formación
3. El Plan de formación
4. Evaluación de la formación.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	45,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	20,00	0
Preparación de actividades de evaluación	12,50	0
Preparación de clases de teoría	10,00	0
TOTAL	112,50	

METODOLOGÍA DOCENTE

Clases teóricas. Se realizarán utilizando el método de la lección magistral participativa para presentar los contenidos de la asignatura. Para ello, cada sesión se iniciará con un esquema de los contenidos que se van a abordar, y se finalizará resaltando los aspectos más relevantes contemplados. Se potenciará la intervención participativa de los estudiantes.

Clases prácticas. Las actividades prácticas tienen como objetivo aplicar a casos reales o ficticios los conceptos que se presentan en las clases teóricas y desarrollar la capacidad para trabajar en grupo.

Sesiones de tutorías programadas individualizadas y/o grupales para el seguimiento adecuado de las actividades formativas.

Los trabajos individuales y de grupo, se presentarán en la fecha prevista en forma de informes que seguirán los modelos que a tal efecto estarán disponibles en el Aula virtual (si fuera necesario).

Será necesaria la utilización del aula virtual. La dirección de acceso a esta plataforma es la siguiente:
<http://aulavirtual.es>



EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje de esta asignatura teórico – práctica se realizará a partir de las siguientes pruebas:

Actividades	Ponderación
Examen del módulo teórico	60%
Asistencia y memoria de prácticas (evaluación continua)	40%

Podrán establecerse actividades individuales voluntarias que supongan incremento de la nota.

El examen del módulo teórico necesita una nota mínima de 3 sobre 6 para sumarse al resto de las notas.

La entrega de los trabajos prácticos debe ser realizada en la fecha determinada por el profesorado. El incumplimiento de esta norma conlleva una reducción del 30% en la nota.

Aquellos alumnos que no puedan asistir a las clases tienen un mes desde el inicio de la asignatura para comunicarlo al profesorado y que éste le dé una alternativa a los trabajos realizados en clase.

En la 2ª convocatoria no se podrán recuperar las actividades que impliquen competencias de desarrollo en equipo si no han sido realizadas en la 1ª convocatoria.

REFERENCIAS

Básicas

- Ansorena Cao, Álvaro. (1996). 15 Pasos Para La Selección De Personal Con Éxito. Editorial Paidós.
- Jesús F. Salgado, Silvia Moscoso (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal : teoría, práctica y rentabilidad

Complementarias

- Montalvan, C (1999). Los Recursos Humanos en la Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Iberoamericana. México.



- Pereda Marín, Santiago. (2005). Técnicas De Gestión De Recursos Humanos Por Competencias Editorial Universitaria Ramón Areces
- Ployhart, R.(2012). Personnel Selection and the Competitive Advantage of Firms. Cooper, C. L. y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Salgado, J. (1999) Personnel Selection Methods, vol. 14. Cooper, C. L. y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Salgado, J. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. Papeles del Psicólogo. Vol. 29, 001.
- Vera Ruiz, Concepción. (2003). El proceso de selección del Hospital de Fuenlabrada. Capital Humano Vol. 171.