

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Grado en Psicología
-------------	---------------------

Rama de Conocimiento:	Artes y Humanidades
-----------------------	---------------------

Facultad/Escuela:	Educación y Psicología
-------------------	------------------------

Asignatura:	Selección de Personal
-------------	-----------------------

Tipo:	Optativa
-------	----------

Créditos ECTS:	3
----------------	---

Curso:	4
--------	---

Código:	7758
---------	------

Periodo docente:	Séptimo semestre
------------------	------------------

Materia:	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
----------	--

Módulo:	Profundización
---------	----------------

Tipo de enseñanza:	Presencial
--------------------	------------

Idioma:	Castellano
---------	------------

Total de horas de dedicación del alumno:	75
--	----

Equipo Docente	Correo Electrónico
Elena Campón Laserna	e.campon.prof@ufv.es

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura "Selección de personal" tiene como objetivo conocer en profundidad y aprender a realizar con éxito uno de los procesos más estratégicos para una compañía: decidir qué personas llevarán a cabo la visión, misión para conseguir los objetivos de un proyecto empresarial.

Decidir la adecuación (o no) de una persona para una misión y actividad profesional, es un proceso de alta responsabilidad, por lo que los profesionales (psicólogos/as) que tengan que realizar cualquier proceso de

selección profesional deben disponer de un profundo conocimiento sobre cómo evaluar objetivamente a las personas así como, habilidades, competencias profesionales y técnicas que les permitan un alto acierto, tanto para la empresa como para el futuro desarrollo y realización de la persona en un proyecto.

Existen gran variedad de enfoques, métodos y técnicas, pero en realidad no existe un modelo de realización único, y por tanto es necesario tener una visión amplia para decidir cuál es el modelo de aplicación más adecuado en cada caso. Es más, aún aplicando los mejores métodos o técnicas, las personas cambian y, por tanto, la selección no puede clasificar ni determinar el 100% el perfil de ajuste persona - empresa para toda la vida.

Sobre estas bases, haremos un recorrido por las distintas fases y decisiones asociadas a la selección de personas, desde un enfoque claramente centrado en el respeto a la persona y nos entrenaremos en la realización.

OBJETIVO

El objetivo de la asignatura de Selección de Personal es que los estudiantes dispongan de los conocimientos, recursos y herramientas necesarios para comprender de forma global cuáles son las claves más relevantes que intervienen en un proceso tan estratégico como es la selección.

Basándonos en un enfoque de trabajo y metodologías que devuelvan el protagonismo al candidato/a en todas sus dimensiones, se desarrollarán de forma transversal **competencias, actitudes y habilidades clave** para el diseño más adecuado para cada una de las fases, la elección y correcta aplicación de **técnicas y herramientas**, para asegurar un adecuado diagnóstico y evaluación, para fomentar la búsqueda del propósito, el talento y potencial de las personas y para **garantizar** en cualquiera de las fases del proceso, la máxima **calidad, fiabilidad y objetividad**, todo ello, en un marco esencial de **responsabilidad, profesionalidad y respeto a las personas**.

Los fines específicos de la asignatura son:

Dotar al alumno/a de los conocimientos técnicos, metodológicos y prácticos que le permitan diseñar y planificar adecuadamente cada una de las fases de un proceso de selección de personal.

Conocer las principales fuentes de atracción del talento y métodos de reclutamiento existentes (interno o externo), con sus ventajas e inconvenientes, para poder tomar las decisiones más adecuadas en función del objetivo, contexto y necesidades concretas.

Desarrollar las habilidades clave para diseñar perfiles psicoprofesionales y para aplicar las técnicas de evaluación más adecuadas para la realización de un diagnóstico psicoprofesional eficaz, que identifique y aúne las necesidades de la empresa y las necesidades de la persona.

Que los alumnos aprendan a registrar, reunir, analizar y evaluar la adecuación perfil-puesto y perfil psicoprofesional para poder ofrecer un asesoramiento orientado a una toma de decisiones con criterio y foco en el potencial y talento de las personas.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Es recomendable poseer conocimientos previos en:

- Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.
- Evaluación de necesidades en la Empresa: Personal.



- Bases fundamentales para el desarrollo de perfiles de competencias.

CONTENIDOS

Bloque 1. Encuadre y Etapas de un proceso de selección. Conceptos clave.

Bloque 2. Análisis de necesidades y diseño del proceso de selección: Base para la toma de decisiones objetivas y responsables.

Bloque 3. Comenzamos el proceso de selección: Reclutamiento y/o Atracción. La Experiencia del candidato.

Bloque 4: Los métodos de evaluación. La entrevista: Técnica estrella en la selección profesional.

Bloque 5: La decisión. Informe Final, incorporación y seguimiento.

Los bloques desglosados se especifican en el Programa que se entregará al inicio de la asignatura.

Durante el desarrollo de los contenidos, y de forma integrada a los mismos se desarrollarán actividades monográficas centradas en la capacitación del alumno/a para su incorporación óptima al mercado de trabajo y procesos de selección:

- 1- Cómo hacer mi curriculum y diseñar mi marca personal.
- 2.- Cómo enfrentarme a una entrevista.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

La metodología será principalmente práctica, diseñada para que el alumno desarrolle de forma efectiva las



competencias asociadas a la asignatura:

1. Clases Expositivas - participativas con exposición estructurada de conceptos clave de la asignatura.
2. Flipped Classroom/Ejercicios prácticos: Actividades de análisis y discusión a partir de materiales escritos y/o audiovisuales.
3. Trabajo cooperativo en grupos reducidos para la realización de dinámicas y/o ejercicios prácticos y/o participación en actividades específicas.
4. Simulaciones y Role play: Representación de situaciones con análisis y debate posterior.
5. Estudio de casos: Análisis y realización de casos reales o simulados con resolución individual o grupal.
6. Trabajos prácticos individuales: actividades relacionadas con los contenidos de la asignatura y seguimiento de tareas a través de plataforma virtual.
7. Tutorías individuales/grupales que aseguren la resolución de dudas individuales o concretas y relación continua con el profesor/a.
8. Trabajo autónomo de estudio para la asimilación de la materia.

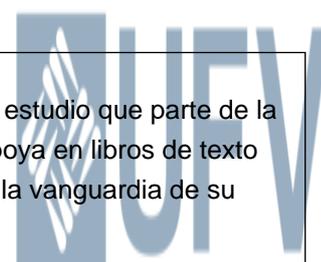
DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
30 horas	45 horas
Clases teóricas 15h Ejercicios prácticos y dinámicas 10h Tutorías individuales o en grupos reducidos 2h Evaluaciones 3h	Trabajo autónomo para el estudio y preparación del temario. 15h Trabajos prácticos en grupo y/o individuales. 25h Consulta de materiales propuestos por el profesor/a. 5h

COMPETENCIAS

Competencias básicas

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

Competencias generales

Conocer métodos de diagnóstico, tratamiento y evaluación psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología.

Sistematizar y saber poner en forma práctica las destrezas y los conocimientos teóricos adquiridos.

Conocer las bases generales de la Psicología del trabajo y las organizaciones.

Competencias transversales

Capacidad de buscar y seleccionar información de manera crítica y eficaz

Desarrollo de sus propias habilidades sociales.

Capacidad de autoconocimiento y gestión emocional.

Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias, competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.

Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.

Comprometerse con la calidad de su actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios.

Desarrollar hábitos de pensamiento riguroso.

Manejar correctamente las herramientas del trabajo universitario: comentario de texto, análisis, síntesis y elaboración de un trabajo de investigación.

Identificar el propio proceso de maduración personal y las metas a alcanzar, organizando un plan de acción



orientado a su consecución.

Desarrollar actitudes de respeto, tolerancia y diálogo frente a otras culturas y religiones en la búsqueda de la verdad.

Identificar el vocabulario técnico relacionado con las distintas disciplinas.

Capacidad de resolución de problemas.

Capacidad de asumir responsabilidades y de tomar decisiones.

Capacidad de organización y planificación.

Capacidad de expresarse correctamente a nivel oral en Español y en otra lengua. Preferentemente en Inglés.

Capacidad de expresarse correctamente a nivel escrito en Español y en otra lengua. Preferentemente el Inglés.

Saber utilizar los medios técnicos tales como: programas informáticos y sistemas audiovisuales, entre otros.

Capacidad para trabajar en equipo, tanto disciplinar como interdisciplinar.

Competencias específicas

Ser capaz de definir el marco terapéutico en el que insertar la intervención psicológica: la entrevista Psicológica.

Saber describir y medir variables de los procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos, conductuales, sociales y existenciales. Identificando los problemas y necesidades que presentan.

Saber identificar problemas y necesidades organizaciones e interorganizacionales.

Saber planificar la evaluación de los programas y de las intervenciones. Definir indicadores, técnicas de evaluación y análisis de resultados.

Saber elaborar informes orales y escritos así como proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

Conocer los fundamentos de la Psicología del trabajo y las organizaciones. Historia, modelos teóricos, principales autores y avances realizados.

Conocer las bases de la Selección de personal.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA2.- Definir adecuadamente las necesidades de personal y los perfiles psicoprofesionales más adecuados para cada función o proceso de selección de personal.



RA3.- Conocer en profundidad todo el ciclo de la selección, sus fases y principales métodos de evaluación asociados a la selección de personal.

RA4.- Conocer y saber aplicar las técnicas y herramientas asociadas a los 3 principales procesos involucrados en la selección de personas: Atraer/reclutar, Evaluar y Decidir con una sólida base centrada en el máximo respeto y responsabilidad de sus decisiones.

RA5. - Practicar y entrenar en la realización óptima de las diferentes técnicas aplicadas en el proceso de Evaluación.

RA6.- Determinar con claridad los objetivos y los criterios de la Matriz de Evaluación, los perfiles de Ajuste y Planes de reclutamiento.

RA7.- Identificar y seleccionar las herramientas de selección más adecuadas según las necesidades de cada proceso/perfil estableciendo la intervención y los indicadores más adecuados de seguimiento.

RA8.- Conocer la metodología y técnicas asociadas a los distintos tipos de entrevista de selección y procesos de Evaluación Múltiple.

RA9.- Desarrollar las habilidades para la ejecución y control de sesgos en las entrevistas de evaluación.

R10.- Integrar y analizar resultados para tomar decisiones objetivas que permitan realizar la valoración Final e Informes Psicoprofesionales asociados.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación se orientará a comprobar los resultados de aprendizaje que el alumno logra en el proceso de enseñanza. Para ello se aplicará la **modalidad de evaluación continua** que se hará efectiva a través del seguimiento de los resultados de cada estudiante en los distintos ejercicios y actividades propuestas durante la asignatura:

1) Prueba escrita (con o sin exposición oral). La ponderación en la calificación final será del 45%. 2) Caso práctico. La ponderación en la calificación final será del 30%. 3) Participación en actividades del aula. La ponderación en la calificación final será del 20%. Asistencia regular y participación significativa en las dinámicas y reflexiones en clase, así como en actividades/prácticas realizadas en el aula (con o sin exposición oral) en base a los parámetros establecidos. 4) Participación en otras actividades formativas. Ponderación 5%.

Para aprobar la asignatura es imprescindible obtener, al menos un 5 en: punto (1) la prueba escrita (2) el caso práctico y (3) la participación en actividades en el aula, para que el profesor efectúe la media entre las notas obtenidas y aprobar la asignatura. En caso de no ser así podrá conservarse la nota correspondiente a la/s parte/s superada/s para la convocatoria extraordinaria. No se aceptan entregas fuera del plazo estipulado. En este caso la entrega será calificada como suspenso. Para los trabajos escritos, se aplicarán los criterios de corrección ortográfica (Pautas PAU LOE 2009). Por cada falta ortográfica se reducirá un 0,2 puntos de la calificación del ejercicio. La misma falta reiterada se contará como una sola. Se penalizarán igualmente las incorrecciones sintácticas o de redacción. Cualquier modificación de la guía docente, se notificará a los alumnos a través del aula virtual.

ASISTENCIA Y SEGUNDAS O SUCESIVAS MATRÍCULAS El Grado en Psicología de la Universidad Francisco de Vitoria es, tal y como aparece recogido en la Memoria de Verificación del Título aprobada por la Comisión de Verificación de Planes de Estudios designada por el Pleno del Consejo de Universidades, un GRADO PRESENCIAL. Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Normativa de Evaluación de la UFV para el curso 2024-2025, el sistema de evaluación continua del alumno estará basado, con carácter general, en la presencialidad: los alumnos tienen la obligación de asistir a clase independientemente de la modalidad de enseñanza (presencial, semipresencial o a distancia), participar en las actividades formativas que se realicen en horario de clase de forma síncrona y realizar las pruebas de evaluación previstas por el profesor, ya sea de forma

presencial o virtual. Es obligación del profesor controlar la asistencia y participación de sus alumnos, poniendo en conocimiento del director de la titulación cualquier anomalía que pueda producirse. No obstante, la mera asistencia a clase no podrá por sí misma puntuar positivamente en el sistema de evaluación. No caben justificantes (certificados médicos, laborales, etc.) que eximan al alumno del cómputo de sus faltas.

DISPENSA ACADÉMICA : Se podrá obtener dispensa académica de asistencia en los siguientes casos:

Si algún alumno, por causas excepcionales sobrevenidas y debidamente documentadas, no pudiese asistir a clase con la regularidad y/o en el porcentaje exigido, deberá solicitar, mediante el formulario correspondiente y a través del profesor encargado de curso (PEC), que se le conceda situación de dispensa académica. El PEC trasladará su caso al Comité de Dirección, que valorará su situación y determinará qué tipo de dispensa es procedente en cada caso.

A los alumnos que se matriculen en la asignatura por segunda o sucesivas veces ("repetidores") tendrán automáticamente situación de dispensa de asistencia sin necesidad de solicitarlo, siempre y cuando hayan asistido a las clases de la asignatura en anteriores cursos. Los alumnos con dispensa de asistencia se acogerán al sistema alternativo de evaluación.

Este sistema alternativo de evaluación será el siguiente: 1) Prueba escrita (con o sin exposición oral) en las mismas condiciones que el resto del alumnado (45%). 2) Realización de, al menos 2 tutorías solicitadas formalmente por el alumno, que **deberá ponerse en contacto con el profesor de forma obligatoria, para consultar las actividades y caso práctico** que deberá realizar para cubrir este apartado de la nota y poder superar la asignatura (30%). 3) Participación significativa en actividades/ejercicios realizados a través del Aula Virtual (20%). 4) Asistencia a actividades formativas con objetivos preestablecidos (5%).

NORMATIVA DE EVALUACIÓN: Se recuerda al alumno que, de cara al cómputo de convocatorias, se tendrá en cuenta el Artículo 6 de la Normativa de Evaluación de la UFV: 1. A los efectos del cómputo de convocatorias en una asignatura, únicamente se contabilizarán como consumidas aquellas en las que el alumno se haya presentado a todas las pruebas de evaluación, o a una parte de las mismas, siempre que en la calificación final representen más del 50% de la nota, computándose en todo caso cuando el alumno se presente a la prueba final de evaluación. Se entenderá que un alumno se ha presentado a una prueba aunque la abandone una vez comenzada la misma. 2. El profesor, si así lo considera, podrá guardar notas parciales de la convocatoria ordinaria hasta la extraordinaria, siempre que sea en beneficio del alumno. En este caso, se contabilizará la convocatoria como consumida.

ACTUACIÓN EN CASO DE PLAGIO Las conductas de plagio, así como el uso de medios ilegítimos en las pruebas de evaluación, serán sancionados conforme a lo establecido en la Normativa de Evaluación y la Normativa de Convivencia de la universidad.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Básica

Sanchez García, J.C. "Selección de Personal: Guía Práctica". Amaru Ediciones. 2013
ALLES, M. "Selección por competencias". Buenos Aires. Granica. 2006 Página 8

