



## DOBLE GRADO DERECHO-RRLL Y RRHH

<b>Asignatura</b>	Técnicas de Evaluación, Selección y Formación de Personas	<b>Código</b>	
		<b>Versión</b>	
<b>Módulo</b>		<b>Materia</b>	Psicología
<b>Créditos</b>	6	<b>Presenciales</b>	6
		<b>No presenciales</b>	
<b>Curso</b>	CUARTO	<b>Semestre</b>	Segundo

### PROFESORADO, GRUPOS Y HORARIOS

<b>Departamento Responsable</b>	Psicología Social, del Trabajo y Diferencial	
<b>Profesor Coordinador</b>	<b>E-mail</b>	<b>Despacho</b>
Francisca Berrocal Berrocal	fberroca@ucm.es	2208 – Facultad de Psicología

Grupo	Horario	Aula	Profesor	E-mail	Tutoría/ Despacho
-------	---------	------	----------	--------	----------------------

Los grupos, horario, aula y profesor pueden consultarse a través de la página Web de la Facultad de Derecho, en la sección correspondiente a Alumnos, Información Académica y en el enlace Horarios del curso Académico.



## EXÁMENES

Convocatoria	Fecha
Ordinarias y Extraordinaria	Las que determine el Decanato en cada convocatoria conforme al calendario oficial de exámenes. Se publican en la WEB de la Facultad de Derecho (Alumnos- Información académica).

## SINOPSIS

BREVE DESCRIPTOR
Los alumnos que estudian el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, para muchas de las áreas de intervención donde pueden trabajar, necesitan tener una formación específica sobre evaluación, selección y formación de las personas en las organizaciones. Poseer los conocimientos necesarios para evaluar y formar a las personas es clave en el contexto actual de la gestión de personas.
CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS
Conocimientos de Psicología del Trabajo.
OBJETIVOS FORMATIVOS
OBJETIVOS (Resultados de Aprendizaje)
<b>OBJETIVO GENERAL</b> Adquirir los conocimientos y competencias necesarios para diseñar y aplicar distintas técnicas de evaluación, selección y formación de personas dentro de los diferentes procesos que emergen en el contexto laboral.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer los métodos y modelos de evaluación y selección de personas, relacionándolos con los diferentes procesos de intervención en el entorno laboral.</li><li>• Diseñar técnicas de Evaluación y Selección de personas, así como acciones formativas, utilizando un enfoque centrado en la Psicología del Trabajo.</li><li>• Aplicar las técnicas de medida y evaluación más adecuadas en función de los objetivos y las características del programa de actuación.</li><li>• Desarrollar las competencias necesarias para implantar acciones de evaluación y formación de personal.</li></ul>
COMPETENCIAS



### **COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES**

- CG1.Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos
- CG2.Determinación y resolución de los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos
- CG3.Aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica profesionalizante
- CG4. Expresión escrita y oral, usando la terminología y técnicas adecuadas en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos
- CG5.Razonamiento crítico y reflexivo sobre los temas relevantes de índole social, científica y ética en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos
- CG6.Transmisión de información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- CG7. Desarrollo de habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores de inicio en la investigación o de especialización en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos
- CG8.Capacidad de proyección de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo
- CG9.Capacidad de gestión de la información y el conocimiento en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos y saber utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y la comunicación
- 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

### **COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

- CT1 - Analizar y exponer las ideas de forma clara y constructiva
- CT2 - Trabajar en equipo de forma óptima
- CT3 - Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales
- CT9 - Liderazgo. Conseguir influir positivamente en lo demás, prestar apoyo al grupo a la hora de abordar las tareas, movilizar el grupo conservando un buen ambiente y resolver los conflictos que surjan en el grupo.
- CT10 - Planificación / organización. Definir prioridades; establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible; definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse; establecer las oportunas medidas de control y seguimiento.
- CT11 - Control Emocional. Conservar la calma en situaciones complicadas de interacción social, mantener el control de sí mismo ante situaciones de tensión y controlar las emociones.
- CT12 - Responsabilidad. Proporcionar ayuda a otros compañeros cuando la solicitan, buscar la colaboración de otros para finalizar actividades, cumplir con lo que se compromete y terminar las tareas que comienza
- CT13 - Solución de problemas y Decisión. Analizar los problemas y situaciones complejas, identificando sus aspectos más relevantes y sus causas, en función de la información disponible, para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo temporal fijado.

## **CONTENIDOS TEMÁTICOS**



## (Programa de la asignatura)

### TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE PERSONAS

1. Concepto de evaluación de personas.
2. Niveles de evaluación y aspectos a evaluar.
3. Enfoques en la evaluación de personas: rasgos y competencias.
4. Proceso de evaluación de personas.
5. Técnicas de evaluación de personas.

### TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAS

1. Las técnicas de selección de personas en el proceso de selección.
2. Aspectos previos. La descripción de puestos de trabajo y la elaboración del perfil de exigencias: determinación de criterios a evaluar
3. Técnicas de preselección de candidatos.
4. Las técnicas de selección de personas: predictores en función de los criterios.
5. La técnica de discusión de grupo.
6. La técnica de la entrevista de selección de personal.
7. Técnicas de evaluación en los centros de evaluación.
8. Análisis e interpretación de la información: la elaboración del informe.

### TÉCNICAS DE FORMACIÓN DE PERSONAS

1. La formación y el aprendizaje de personas.
2. Claves para lograr el aprendizaje de personas.
3. El diseño de la acción formativa: la definición de objetivos, contenidos, medios didácticos y técnicas metodológicas que facilitan el aprendizaje.
4. La elaboración de los contenidos de las acciones formativas.
5. Diseño y validación de las técnicas de formación.
6. Técnicas de evaluación de la satisfacción y el aprendizaje de los participantes con la acción recibida: cuestionarios, grupos de discusión, entrevistas, etc...

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

Clases Teóricas	Dedicación	66,67%
-----------------	------------	--------

30 horas de clases teóricas, apoyadas en lecturas previas de textos científicos y de carácter aplicado.

El profesor resaltaré los aspectos más importantes de las lecturas, ofrecerá explicaciones complementarias, y potenciará la discusión entre los estudiantes en cada una de las áreas que se aborden.



Las clases teóricas suponen 30 horas presenciales en el aula, es decir un 66,67% sobre el total de presencialidad y un 20% de las horas 150 totales de trabajo del alumno que se estima para la asignatura.

<b>Clases Prácticas</b>	<b>Dedicación</b>	<b>33,33%</b>
<p>Se dedicarán 15 horas a prácticas presenciales para cada estudiante, se realizarán actividades de carácter aplicado relacionadas con cada una de las temáticas abordadas: casos prácticos, exposiciones en el aula, comentarios, etc.</p> <p>Contenidos prácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseño de procesos de evaluación y selección de personas.</li><li>• Determinación de las técnicas más adecuadas de evaluación de personas.</li><li>• Diseño y aplicación de pruebas situacionales y grupos de discusión.</li><li>• Diseño y realización de diferentes tipos de entrevistas de evaluación en la organización.</li><li>• Técnicas de determinación de necesidades de formación.</li><li>• Desarrollo de la ficha de la acción formativa.</li><li>• Diseño de técnicas de formación.</li><li>• Diseño de herramientas de evaluación de la formación.</li></ul>		

<b>Otras Actividades</b>	<b>Dedicación</b>	
--------------------------	-------------------	--

## EVALUACIÓN

<b>Exámenes</b>	<b>Participación en la Nota Final</b>	<b>50%</b>
-----------------	---------------------------------------	------------

Examen en forma de prueba objetiva y/o preguntas abiertas y/o sobre temas concretos, sobre las explicaciones en las sesiones presenciales y el contenido de las lecturas complementarias. Su peso en la nota final será un 50% de la calificación final.

<b>Otra actividad</b>	<b>Participación en la Nota Final</b>	<b>50%</b>
-----------------------	---------------------------------------	------------

Prácticas realizadas en el aula y actividades prácticas obligatorias (50%). Para poder aprobar la parte práctica de la asignatura es imprescindible como mínimo la entrega y superación de las actividades prácticas obligatorias establecidas en la asignatura.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Será necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) con al menos un 5 para hacer la nota ponderada de ambos aspectos.



El Sistema de Calificación será numérico, siguiendo, al efecto, lo previsto en el RD. 1125/2003, y, en consecuencia, aplicando la siguiente escala: 0 a 4.9 Suspenso/ 5.0 a 6.9 Aprobado/ 7.0 a 8.9 Notable/ 9.0 a 10 Sobresaliente. La mención "Matrícula de Honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

## CRONOGRAMA

### RECURSOS

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2020). *Técnicas de Formación y Desarrollo de Personas en las Organizaciones*. Madrid: Editorial Ramón Areces. ISBN: 978-84-9961-378-9
- Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (Coord.) (2011). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Madrid: COP Madrid. En <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf>
- Moreno Rosset, C., & Ramírez Uclés, I. (2019). *Evaluación psicológica: proceso, técnicas y aplicaciones en áreas y contextos*. Sanz y Torres.
- Pereda, S., Berrocal, F., y Alonso, M. A. (2011b). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. (3ª Ed.) Centro de Estudios Ramón Areces.

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias* (2a. ed.). Ediciones Granica.
- Bell, B. S., & Moore, O. A. (2018). Learning, training and development in organizations: Emerging trends, recent advances and future directions. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology* (pp. 215–234). Sage Reference.
- Biech, E. (2014) *ASTD Handbook: The definitive reference for training and development*. Alexandria: ASTD.
- Beier, M. E. (2021). Life-span learning and development and its implications for workplace training. *Current Directions in Psychological Science*, <https://doi.org/10.1177/09637214211003891>
- Farr, J. L., & Tippins, N. T. (2017). *Handbook of employee selection* (Second). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Gegenfurtner, A., & Ebner, C. (2019). Webinars in higher education and professional training: A meta-analysis and systematic review of randomized controlled trials. *Educational Research Review*, 28, 100293. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100293>
- Iglesias, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital*. FC Editorial.
- Kirkpatrick, D. L. and Kirkpatrick, J.D. (2007). *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles*. Gestión 2000 (3ª Ed.).



Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). *Gestión de la Formación en las organizaciones*. Síntesis.  
Puchol L. y Ongallo C. (2018). 101 claves para formadores de empresa. Madrid: ESIC  
Uslu, D., Marcus, J., & Kisbu-Sakarya, Y. (2022). Toward optimized effectiveness of employee training programs: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 21(2), 49–65. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000290>

#### OTROS RECURSOS

Campus Virtual de la Asignatura