

Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA :

**Procesos de selección y socialización en la organización
(2022 - 2023)**

1. Datos descriptivos de la asignatura

Asignatura: Procesos de selección y socialización en la organización	Código: 315731108
<ul style="list-style-type: none">- Centro: Escuela de Doctorado y Estudios de Postgrado- Lugar de impartición: Facultad de Psicología y Logopedia- Titulación: Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos- Plan de Estudios: 2014 (Publicado en 2014-02-14)- Rama de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas- Itinerario / Intensificación:- Departamento/s: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional- Área/s de conocimiento: Psicología Social- Curso: 1- Carácter: Obligatoria- Duración: Primer cuatrimestre- Créditos ECTS: 3,0- Modalidad de impartición: Presencial- Horario: Enlace al horario- Dirección web de la asignatura: http://www.campusvirtual.ull.es- Idioma: Castellano	

2. Requisitos para cursar la asignatura

Ninguno

3. Profesorado que imparte la asignatura

Profesor/a Coordinador/a: LUIS FERNANDO DIAZ VILELA
- Grupo: 2, PA201
General <ul style="list-style-type: none">- Nombre: LUIS FERNANDO- Apellido: DIAZ VILELA- Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional- Área de conocimiento: Psicología Social

Contacto - Teléfono 1: 922317497 - Teléfono 2: - Correo electrónico: ldiazvi@ull.es - Correo alternativo: ldiazvi@ull.edu.es - Web: http://www.campusvirtual.ull.es						
Tutorías primer cuatrimestre:						
Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Todo el cuatrimestre		Miércoles	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Observaciones: La atención del alumnado en tutoría debe solicitarse previamente al profesor por correo electrónico.						
Tutorías segundo cuatrimestre:						
Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Todo el cuatrimestre		Miércoles	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Observaciones: La atención del alumnado en tutoría debe solicitarse previamente al profesor por correo electrónico.						

4. Contextualización de la asignatura en el plan de estudio

Bloque formativo al que pertenece la asignatura: **Básico**
 Perfil profesional: **Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos**

5. Competencias

Competencias Generales

- CG1** - Realizar intervenciones en el ámbito de los Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial, atendiendo a las directrices deontológicas profesionales, respetando la diversidad, la multiculturalidad y la igualdad entre las personas.
- CG3** - Identificar conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos.
- CG8** - Aplicar la metodología científica con rigurosidad al Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos.
- CG9** - Desarrollar investigaciones de carácter psicosocial y aplicado necesarias en el Desarrollo y Gestión de Recursos

Humanos.

CG10 - Formular y desarrollar actuaciones en el desarrollo de las personas en las organizaciones.

Competencias Básicas

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

Competencias Específicas

CE1 - Gestionar herramientas de planificación estratégica adecuadas a cada contexto de toma de decisiones.

CE6 - Aplicar los principios y políticas de la gestión de la diversidad en la dirección de recursos humanos.

CE8 - Analizar el proceso de la toma de decisiones respecto a las políticas de recursos humanos.

CE17 - Desarrollar intervenciones en el ámbito de los Recursos Humanos.

CE18 - Desarrollar estrategias que fomenten la participación de los destinatarios de los planes y proyectos de aplicación en Recursos Humanos.

CE19 - Comprender la relación entre procesos psicosociales y la dinámica de las relaciones laborales, y ser capaz de diseñar su intervención teniendo en cuenta dicha relación.

6. Contenidos de la asignatura

Contenidos teóricos y prácticos de la asignatura

1. Definiciones y modelos
2. Procesos relevantes previos a la selección de personal
 - Evaluación de requerimientos del puesto. Evaluación de necesidades organizacionales
 - Establecimiento de objetivos del proceso
 - Criterios y predictores
3. Reclutamiento: Definición, utilidad y técnicas
4. Técnicas e instrumentos
 - Evaluación de capacidades
 - Evaluación de rasgos
 - Evaluación de competencias
 - La entrevista conductual estructurada
5. Diseño y preparación del sistema de selección
6. Desarrollo del sistema de selección
7. Toma de decisiones y comunicación de resultados
8. Evaluación del proceso
9. Socialización, emplazamiento y sistemas de acogida

Actividades a desarrollar en otro idioma

Lectura de un artículo científico o capítulo de libro seleccionado por el profesorado.
Elaboración de un breve ensayo sobre la lectura, que se integrará dentro del informe que el alumnado debe presentar al finalizar la asignatura.

7. Metodología y volumen de trabajo del estudiante

Modelo de Enseñanza Centrada en el Alumnado

Aplica el Modelo de Enseñanza Centrada en el Alumnado (MECA - ULL)

Descripción

Las clases tendrán un formato mixto. El profesor expondrá la introducción a cada tema y, a continuación, el alumnado, distribuido en grupos, desarrollará los apartados de sus proyectos de intervención siguiendo los contenidos expuestos en cada sesión. Estas actividades programadas tendrán como finalidad consolidar los contenidos teóricos y prácticos y serán consideradas en la evaluación. Las prácticas en grupo permitirán al alumnado adquirir destrezas con las técnicas de selección de personal. Una parte del trabajo se desarrollará a través del aula virtual de la asignatura. Al final de cada tema, el

alumnado presentará los resultados de su trabajo.

Las tutorías de grupo pequeño se dedicarán al desarrollo de las destrezas requeridas para la elaboración los trabajos de la asignatura a presentar por los estudiantes para su evaluación.

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Actividades formativas	Horas presenciales	Horas de trabajo autónomo	Total horas	Relación con competencias
Realización de seminarios u otras actividades complementarias	15,00	12,00	27,0	[CE19], [CE18], [CE17], [CE8], [CE6], [CE1], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG3], [CG1]
Asistencia a tutorías	3,00	9,00	12,0	[CE19], [CE18], [CE17], [CE8], [CE6], [CE1], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG3], [CG1]
Realización de informe, memoria o portafolio de prácticas	12,00	24,00	36,0	[CB9], [CB8], [CB7], [CG8]
Total horas	30,00	45,00	75,00	
		Total ECTS	3,00	

8. Bibliografía / Recursos

Bibliografía Básica

Evers, A., Anderson, N. y Voskuijl, O. (Ed.) (2005). Handbook of employee selection. Malden: Blackwell Publishing.
 Farr, J.L. y Tippins, N.T. (2010). Employee Selection. New York: Routledge.
 Nikolaou, I., y Oostrom, J.K. (Eds.) (2015). Employee Recruitment, Selection, and Assessment. Contemporary issues for theory and practice. Londres y Nueva York: Psychology Press.
 Salgado Velo, J.F., Moscoso Ruibal, S. (2001). Entrevista Conductual Estructurada de Selección de Personal: Teoría, Práctica y Rentabilidad. Madrid: Pirámide.
 Sánchez García, J.C. (1993). Selección de Personal: Guía práctica. Salamanca: Amarú Ediciones

Bibliografía Complementaria

Anderson, N.; Lievens, F.; van Dam, K.; & Ryan, A.M. (2004). Future Perspectives on Employee Selection: Key Directions for Future Research and Practice. Applied Psychology: An International Review, 53 (4), 487–501.
 Choragwicka, B. (2010). Tesis doctoral: Las facetas de los Big Five y la predicción del desempeño. Santiago de Compostela:

- Universidad de Santiago de Compostela.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work*. London: Routledge.
- Furnham, A. (1997). *Psicología Organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
- Gael, S. (1988). *The job analysis handbook for business, industry, and government*. N.Y. John Willey and Sons.
- Goldstein, H.W., Pulakos, E.D., Passmore, J., y Semedo, C. (Editores) (2017): *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. John Wiley & Sons Ltd.
- Melching, W.H. (1984). *Procedimientos para la construcción y utilización de los inventarios de tareas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Morgan, H. y Cogger, J. (1982). *Manual del entrevistador*. Madrid: TEA
- Munro, J. (1983). *La entrevista de selección de personal*. Bilbao: Deusto
- Nikolaou, I. y Oostrom, J.K. (Eds.) (2015). *Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice*. New York: Psychology Press.
- Roberts, B.W. Y Hogan, R. (Eds.) (2001). *Personality Psychology in the Workplace*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Salgado, J.F.; Gorriti, M.; Moscoso, S. (2007). La Entrevista Conductual Estructurada y el Desempeño Laboral en la Administración Pública Española: Propiedades Psicométricas y Reacciones de Justicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (1): 39-55.
- Quintanilla, I. (1992). *Selección y Evaluación de Personal*. Valencia: Promolibro.
- Rivera, R. (1980). *Estructura y elaboración de pruebas para selección de personal*. Madrid: Limusa.
- Rodríguez López, J.L. (1993). *La Entrevista en la Empresa*. Madrid: Eudema.
- Wanous, J.P. (1980). *Organizational entry: recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Ma: Addison-Wesley Pub. Co.
- Wanous, J.P. (1991): *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers* (2nd Edition). Prentice Hall Business Publishing
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.
- Zerelli, A. (1973). *Reclutamiento y selección de personal*. Bilbao: Deusto.
- García-Izquierdo, A.L., Díaz Vilela, L.F., y Moscoso, S. (2015), *Work Analysis for personnel selection*. En Ioannis Niñolaou y J.K. Oostrom, *Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice*. East Sussex/New York: Psychology Press

Otros Recursos

9. Sistema de evaluación y calificación

Descripción

En la modalidad evaluación continua, la evaluación de los contenidos impartidos se realizará mediante la presentación de los apartados del informe que el alumnado irá desarrollando durante las clases. Al final del cuatrimestre, cada estudiante habrá elaborado un informe completo consistente en el diseño de un sistema de selección de personal. Cada parte de este informe tendrá un peso del 10% (0.1) en la calificación final. Esto supondrá el 90% de la nota de la asignatura. El alumnado deberá, también, elaborar un informe sobre una lectura en inglés, que se encontrará en el aula virtual. Esta elaboración y discusión de un informe sobre una investigación publicada tendrá un peso del 10% en la nota final.

Esta modalidad de docencia requiere la presencialidad del alumnado en el aula durante todo el período de clases, por lo que será necesario que este alumnado asista, al menos, al 80% de las sesiones, equivalente a 12 de las 15 sesiones. El

alumnado que haya realizado el 50% o más de las diez evaluaciones (9 de informe de selección y 1 de lectura en inglés), no podrá renunciar a su nota en evaluación continua. En caso de tener una calificación de suspenso, el alumnado podrá optar a un examen de los contenidos teóricos coincidente con la segunda convocatoria.

El alumnado que opte por la evaluación única tendrá opción a realizar un examen final desde la primera convocatoria. Este examen será tipo test, versará sobre todos los contenidos de la asignatura (incluyendo preguntas representativas de todos los contenidos trabajados durante el curso), y tendrá lugar en las fechas de la convocatoria oficial de exámenes.

Estrategia Evaluativa

Tipo de prueba	Competencias	Criterios	Ponderación
Informes memorias de prácticas	[CE19], [CE18], [CE17], [CE8], [CE6], [CE1], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG3], [CG1]	Criterios de evaluación relacionados con los conocimientos adquiridos en la asignatura, calidad de la redacción y presentación pública de los informes finales, análisis de datos y presentación de los resultados, y grado de elaboración del sistema d	90,00 %
Actividades programadas en el aula virtual	[CE17], [CB8]	Utilización de la documentación y vídeos aportados al aula virtual. Evaluación por cuestionarios. Participación en las tareas de aula.	10,00 %

10. Resultados de Aprendizaje

El alumnado profundizará en las técnicas de selección de personal así como en la interpretación de los resultados y en las estrategias de intervención. Específicamente, desarrollará destrezas que le permitirán diseñar e implementar acciones dirigidas a la optimización de la selección de personal en contextos organizacionales.

11. Cronograma / calendario de la asignatura

Descripción

La distribución de los temas por semana es orientativo, puede sufrir cambios según las necesidades de organización docente.

Primer cuatrimestre

Semana	Temas	Actividades de enseñanza aprendizaje	Horas de trabajo presencial	Horas de trabajo autónomo	Total
--------	-------	--------------------------------------	-----------------------------	---------------------------	-------

Semana 1:	Tema 1	Clase magistral Tarea: Elección de puesto a trabajar y planteamiento del problema Formación de grupos de trabajo Presentación de los resultados de la sesión	2.00	3.00	5.00
Semana 2:	Tema 2	Clase magistral Tarea: Descripción del puesto de trabajo	2.00	3.00	5.00
Semana 3:	Tema 2	Clase magistral Tarea: Elección de criterios Presentación de la descripción del puesto de trabajo y criterios seleccionados	2.00	3.00	5.00
Semana 4:	Tema 3	Clase magistral Tarea: Diseño del proceso de reclutamiento Presentación del proceso diseñado	2.00	3.00	5.00
Semana 5:	Tema 4	Clase magistral Tarea: Elección de pruebas de selección. Tarea: Elaboración del protocolo de selección. Presentación de pruebas seleccionadas	2.00	3.00	5.00
Semana 6:	Tema 4	Clase magistral Tarea: Diseño de proyecto de reclutamiento. Descripción de los protocolos y proyectos de reclutamiento de cada grupo	2.00	2.00	4.00
Semana 7:	Tema 5	Clase magistral y Tutoría de grupo pequeño.	2.00	3.00	5.00
Semana 8:	Tema 5	Clase magistral Tarea: Simulación de aplicación y análisis de datos.	2.00	3.00	5.00
Semana 9:	Tema 6	Clase magistral Tarea: Simulación de aplicación y análisis de datos. Presentación de resultados de la simulación	2.00	3.00	5.00
Semana 10:	Temas 6 y 7	Clase magistral	2.00	3.00	5.00
Semana 11:	Tema 7	Clase magistral Tarea: Diseño del sistema de información de resultados.	2.00	3.00	5.00

Semana 12:	Tema 8	Clase magistral Presentación individual del informe sobre una lectura en inglés	2.00	3.00	5.00
Semana 13:	Tema 8	Caso Práctico evaluación del proceso Diseño de sistemas de evaluación para cada proyecto del alumnado	2.00	3.00	5.00
Semana 14:	Tema 9	Clase magistral Tarea: Diseño de un plan de acogida.	2.00	4.00	6.00
Semana 15:	Semana 15 a 16: Evaluación y revisión	Presentación del informe final.	2.00	3.00	5.00
Semana 16 a 18:			0.00	0.00	0.00
Total			30.00	45.00	75.00