

Ficha Técnica

Titulación:	Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Plan BOE:	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
Asignatura:	Reclutamiento, Selección y Formación en la Empresa		
Módulo:	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Curso:	2º	Créditos ECTS:	6
Tipo de asignatura:	Obligatoria	Tipo de formación:	Teórica-práctica

Presentación

Reclutamiento, Selección y Formación forma parte del Módulo Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Esta asignatura está orientada al estudio de los procesos fundamentales de selección y formación de Recursos Humanos. Los contenidos desarrollados en esta disciplina son eminentemente aplicables al mundo empresarial, dado que se centran en cómo reclutar, seleccionar y formar al principal activo de toda organización: las personas.

La asignatura se estructura en cuatro bloques temáticos, relacionando la función de Selección y Formación con: el reclutamiento y la selección (puestos, perfiles, reclutamiento, entrevista, psicotécnico), la acogida (incorporación al puesto y plan de acogida), la evaluación (valoración de las competencias) y formación (diagnóstico de necesidades, plan de formación, impartición, evaluación y e-learning).

Resultará fundamental realizar una aproximación a las distintas técnicas de reclutamiento, selección y formación on-line. Asimismo, se estudiarán los distintos formatos, soportes y sedes de almacenamiento. Una parte importante de la asignatura consistirá en la aplicación de estas herramientas a casos reales de empresas reales y contrastar los datos obtenidos. Por último, valoraremos diversas opciones para la difusión de los resultados en la organización.

Competencias y/o resultados del aprendizaje

- Capacidad para entender el papel de los recursos humanos desde una perspectiva estratégica e integrada en la organización.
- Capacidad para comprender el impacto del comportamiento humano en el logro de la estrategia y los objetivos de una organización.

Contenidos Didácticos

Unidad 1. Reclutamiento y selección de personal

1. Reclutamiento y selección en la empresa
 - 1.1. Fase 1 (fase previa). Información sobre la empresa y sobre el puesto a cubrir
 - 1.2. Fase 2. Elaboración del perfil del puesto y del perfil humano
 - 1.3. Fase 3. Reclutamiento
 - 1.4. Fase 4. Selección
 - 1.5. Fase 5. Incorporación y acogida
 - 1.6. Fase 6. Seguimiento e integración en la empresa
2. Reclutamiento de personal
 - 2.1. La importancia del reclutamiento en la gestión de recursos humanos
 - 2.2. E-recruitment
 - 2.3. Reclutamiento 2.0
 - 2.4. Tipos de reclutamiento: reclutamiento interno y reclutamiento externo
 - 2.5. Fuentes de reclutamiento
3. Selección de personal
 - 3.1. Conocimiento del candidato en el proceso de selección
 - 3.2. Concepto y características de la selección
 - 3.3. Procesos de selección
 - 3.4. Técnicas de selección
4. Coste de reclutamiento y selección
5. Otros aspectos relacionados con la selección
 - 5.1. El examen médico
 - 5.2. La grafología
 - 5.3. Headhunting
 - 5.4. Outplacement
 - 5.5. Pruebas o exámenes profesionales
6. El papel del seleccionador
7. El informe del proceso de selección

Unidad 2. Entrevista de selección

1. Concepto y objetivos de la entrevista
2. Clasificación de las entrevistas en el contexto laboral
 - 2.1. Entrevistas clasificadas según el uso
 - 2.2. Entrevistas clasificadas según la técnica utilizada
 - 2.3. Entrevistas clasificadas según el número de personas entrevistadas
3. Importancia de la entrevista en el proceso de selección
 - 3.1. Dimensiones internas
 - 3.2. Dimensiones externas
4. Características de la entrevista de selección
5. Fases de la entrevista de selección
6. Evaluación de la entrevista
7. Errores en la entrevista de selección
 - 7.1. Algunas variables que intervienen en la entrevista de selección que son fuentes de errores
 - 7.2. Sesgos y errores en la entrevista de selección
8. Clasificación de los entrevistados
9. Recomendaciones para el entrevistador
 - 9.1. La manera de conducir una entrevista

Unidad 3. Utilización de test en el proceso de selección

1. Concepto de test
2. Test como método de selección
 - 2.1. El uso de test en la selección de personal
 - 2.2. Aplicación de los test psicológicos
3. Características de los test
 - 3.1. Características del test relacionadas con la prueba en sí misma
 - 3.2. Características del test relacionadas con la persona que realiza la prueba
 - 3.3. Características del test relacionadas con la persona que evalúa la prueba
4. Clasificación de test
 - 4.1. Clasificación de test por su finalidad
 - 4.2. Clasificación de test por el número de sujetos
 - 4.3. Clasificación de test por el método utilizado
 - 4.4. Clasificación de test por su forma

5. Evaluación del test
6. Algunos de los test más utilizados en el ámbito laboral (TEA, 2009)
 - 6.1. Ejemplos de algunos test de personalidad
 - 6.2. Ejemplos de algunos test de inteligencia
 - 6.3. Ejemplos de algunos test de aptitudes
 - 6.4. Ejemplos de algunos test de varios campos

Unidad 4. Selección y evaluación de personal

1. Introducción: medición de las características individuales
2. Escala y variabilidad
3. Predicciones en la evaluación de personal en el proceso de selección
4. La validez y fiabilidad de instrumentos de medida en el proceso de selección
 - 4.1. Validez de la medida
 - 4.2. Fiabilidad de la medida
 - 4.3. Análisis de los ítems
5. La evaluación de personal en el proceso de selección
 - 5.1. Antes de la evaluación
 - 5.2. Definición de los objetivos de la evaluación
 - 5.3. Elección y aplicación de métodos e instrumentos de evaluación
 - 5.4. Informe final y decisiones
 - 5.5. Seguimiento
6. La explotación de resultados en la evaluación
 - 6.1. El análisis descriptivo
 - 6.2. Etapa de síntesis

Unidad 5. Incorporación al puesto, plan de acogida del nuevo trabajador e integración en la empresa

1. Incorporación al puesto de trabajo
2. Concepto y contenido de inducción
3. Las claves de la inducción
4. Formación y rotación en la fase inicial de incorporación
5. Contratación y vinculación de larga duración
6. Desvinculación
 - 6.1. Causas de desvinculación

- 6.2. Formas de desvinculación
- 7. La comunicación interna
 - 7.1. La comunicación en el proceso de integración
 - 7.2. La comunicación formal e informal
 - 7.3. La comunicación y la cultura organizativa

Unidad 6. Selección y evaluación basadas en las competencias

- 1. Concepto de competencias
- 2. Modelo de gestión de recursos humanos por competencias
- 3. Selección por competencias
 - 3.1. Competencias como herramientas de gestión de recursos humanos
 - 3.2. Criterios de selección por competencias
- 4. Entrevistas basadas en competencias
 - 4.1. Entrevista de incidentes críticos
 - 4.2. Desarrollo de una entrevista de incidentes críticos
- 5. Assessment center
- 6. Evaluación de la selección por competencias

Unidad 7. Formación en la empresa

- 1. Concepto y principios de la formación
 - 1.1. Definición de la formación
 - 1.2. Principios de la formación
- 2. Valor estratégico de la formación
 - 2.1. El valor estratégico de la formación para las empresas
 - 2.2. El valor estratégico de la formación para las personas
- 3. El proceso de formación
- 4. Técnicas de formación
 - 4.1. Técnicas o métodos de formación presencial
 - 4.2. Técnicas de formación a distancia o teleformación
- 5. La organización que aprende u organización inteligente
 - 5.1. El concepto de organización que aprende
 - 5.2. La universidad corporativa
- 6. Evaluación de la formación

Unidad 8. Teleformación

1. Evolución histórica de la teleformación
2. Concepto de teleformación
 - 2.1. Definición de la teleformación
 - 2.2. Teleformación y teleeducación
 - 2.3. Ventajas e inconvenientes de la teleformación
3. Aportaciones de las tecnologías de la información y la comunicación a la formación
4. Tecnologías disponibles
 - 4.1. Televisión educativa
 - 4.2. Videoconferencia
 - 4.3. Internet
5. Impartición y tutorización en la teleformación
6. Metodología de implantación de servicios de teleformación

Unidad 9. Formación por competencias laborales

1. Adquisición de competencias en el mundo empresarial: competencia laboral
 - 1.1. La complejidad de la competencia
 - 1.2. Competencia laboral
2. Modelo grupal basado en competencias: organización de alto rendimiento
3. Formación basada en competencias
 - 3.1. Modelo formativo por competencias
 - 3.2. *Brain-workers* y la formación por competencias

Unidad 10. Transfer y evaluación de la formación

1. Evaluación de la formación
2. Modelos de evaluación de la formación
 - 2.1. Modelo de Kirkpatrick
 - 2.2. Modelo de Phillips
 - 2.3. Modelo de Wade
 - 2.4. Modelo Learning Transfer System Inventory, de Holton, Bates y Ruona
3. Dimensiones de la evaluación de la formación
4. *Return on investment* (ROI) de la formación

5. *Transfer* de la formación

5.1. Concepto de *transfer* de la formación

5.2. Modelo explicativo y factores que influyen en el *transfer* de la formación

Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Resolución de casos prácticos.
- Participación en foros de debate.

Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
TOTAL	100%

Bibliografía

- Mababu, R. (2011). *Reclutamiento, Selección y Formación en la Empresa*. Madrid: UDIMA.