



Selección y
formación del
personal

Grado en Psicología
Curso 2025/2026



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Selección y formación del personal

Titulación: Grado en Psicología

Carácter: Optativa

Idioma: Castellano

Modalidad: Presencial

Créditos: 5

Curso: 4º

Semestre: 1º

Profesora: Dña. Inés Hoyos Asensio.

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias

Competencias Básicas

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.

CB2. 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.

CB3. 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.

CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias Generales

CG1. Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos existentes en Psicología.

CG2. Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos.

Competencias Específicas

CE1. Conocer los distintos modelos teóricos y escuelas de la Psicología actual y la situación de dichas escuelas dentro del marco de la ciencia.

CE5. Relacionar la Psicología con otras disciplinas y trabajar en equipos multiprofesionales.

CE18. Saber evaluar y analizar los resultados y la eficacia de las propias actuaciones en cualquiera de los ámbitos de la Psicología.

CE20. Aplicar los modelos, teorías, instrumentos y técnicas más adecuadas en cada contexto de evaluación e intervención.

CE25. Saber describir, medir e intervenir en los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional en sus distintos ámbitos de aplicación.

1.2. Resultados de aprendizaje

El estudiante al finalizar esta materia deberá:

- Adquirir una visión de los procesos de selección y formación del personal enmarcados en una organización.
- Identificar los distintos campos de aplicación de la selección y formación del personal, y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos y las organizaciones.
- Integrar aportaciones de la Psicología en los procesos de selección y formación.
- Identificar problemas y necesidades organizacionales relativos a selección y formación del personal.
- Conocer aspectos transversales vinculados a los procedimientos de selección y formación.
- Aprender metodologías para diseñar procesos de selección y formación del personal.
- Interpretar los resultados en el ámbito de la selección y formación del personal.
- Discriminar técnicas de selección de personal y conocer pruebas de evaluación de candidatos en los procesos de selección.
- Analizar la adecuación del diseño del plan de formación a las necesidades de la empresa.
- Medir los resultados de la implementación del plan de selección y formación del personal.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

No se requiere ningún conocimiento previo para cursar la asignatura.

2.2. Descripción de los contenidos

En esta asignatura los alumnos estudiarán la selección de personal y formación del personal enmarcado dentro de una política organizativa de la empresa. Se proporcionarán conocimientos para diseñar y planificar las distintas fases de los procesos de selección internos y externos para un puesto, de acuerdo con la estrategia de la empresa, su cultura, y necesidades del puesto. Se estudiarán diversas estrategias, técnicas, herramientas, y aspectos psicológicos para llevar a cabo dichos procesos.

2.3. Actividades formativas

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PORCENTAJE DE PRESENCIALIDAD
AF1. Clase Magistral/ Fundamentos Teóricos	37,5	100%
AF2. Caso práctico	10,4	100%
AF3. Tutoría	7,4	100%
AF4. Trabajos individuales o en grupo de los estudiantes	12,5	0%
AF5. Actividades a través de recursos virtuales	5	50%
AF6. Acceso e investigación sobre contenidos complementarios	5	0%
AF7. Estudio individual	44,2	0%
A11. Evaluación	3	100%
NÚMERO TOTAL DE HORAS	125	

3. Metodologías docente

El profesorado puede elegir entre una o varias de las siguientes metodologías detalladas en la memoria verifica del título.

CÓDIGO	METODOLOGÍA DOCENTE	DESCRIPCIÓN
MD1	Método expositivo / Clase magistral	Exposición por parte del profesor de los contenidos de cada tema por medio de explicaciones y presentaciones, junto con indicaciones sobre fuentes de información y bibliografía. Se promueve la participación activa del alumno con actividades de debate, discusión de casos, preguntas y exposiciones El alumno dispondrá previamente de materiales didácticos, que incluirán objetivos, guiones, cronograma y recursos.
MD2	Resolución de ejercicios y problemas	Planteamiento de situaciones y ejercicios prácticos que el alumno debe resolver.
MD3	Método del caso	Examen y análisis sistemáticos y profundos de los diferentes aspectos y cuestiones de casos prácticos reales y concretos y propuesta de resolución de los mismos.
MD4	Realización de trabajos	Elaboración de informes y documentos en los que el alumno debe realizar labores de búsqueda bibliográfica, recopilación de información, análisis de documentos, análisis de casos, redacción y explicación de conclusiones.
MD5	Aprendizaje orientado a proyectos	Metodología de aprendizaje llevada a cabo en la realización, organización y diseño de proyectos orientados al ámbito psicológico.
MD6	Práctica guiada mediante debates y resolución de problemas y ejercicios en el aula	Formulación, análisis y debate de un problema o ejercicio relacionado con la temática de la asignatura.

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

4.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de los alumnos matriculados en la materia en el correspondiente curso académico, salvo

que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola “Matrícula de Honor”.

4.2. Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Sistema de evaluación	Ponderación
SE1. Participación en clase	10%
SE2. Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	20%
SE3. Prueba parcial (escrita/presentación trabajo)	20%
SE4. Examen final	50%

Convocatoria extraordinaria

Sistema de evaluación	Ponderación
SE2. Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	40%
SE4. Examen final	60%

4.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asimismo, será potestad del profesor solicitar y evaluar de nuevo las prácticas o trabajos escritos, si estos no han sido entregados en fecha, no han sido aprobados o se desea mejorar la nota obtenida en ambas convocatorias.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25% de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

4.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la

sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

Alcover de la Hera, C. M., Martínez Íñigo, D., Rodríguez Mazo, F., y Domínguez Bilbao, R. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. McGraw Hill.

Tzu, S. (2004). *El arte de la guerra*. El Cid Editor. <https://elibro.net/en/lc/nebrija/titulos/35563>

Bibliografía recomendada

Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de recursos humanos. Ediciones Granica. <http://site.ebrary.com/id/10934358>.

Alonso, P., Moscoso, S., y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (2), 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>.

Gan Bustos, F. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC.

Cantera Herrero, J. (2017). *El síndrome de Homer Simpson y otros síndromes laborales típicos*. (Ser. Manuales de economía y empresa). Almuzara.

Huete, L. M. (1997). *Servicios & beneficios*. Ediciones Deusto.

Marina, J. A. (2004). *La inteligencia fracasada*. Editorial Quintento.

Michalko, M. (1999). *Thinker toys. Cómo desarrollar la creatividad en la empresa*. Gestión 2000.

Paniagua, S. (2015). *LinkedIn práctico y profesional*. RA-MA S.A. Editorial y Publicaciones.

Rodríguez-Tarodo, A., Recuero Virto, N., y Blasco López M. F. (2018). *Employer branding: atraer y comprometer el talento en 5 pasos* (Ser. Elibro.net). Pearson Educación. <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/113178>.

Rivas Vallejo, P. (2021). La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio. (Ser. Monografías). Aranzadi.

Watzlawick, P. (2013). *El arte de amargarse la vida* (Segunda edición). Herder Editorial.

Otros recursos

Webbibliografía

<https://www.apa.org>

<http://www.arearh.com/>

<https://capitalhumano.wolterskluwer.es/>

<http://www.equiposytalento.com/>

<http://www.fororecursoshumanos.com/>

<https://www.glassdoor.es/>

<http://www.hr.com>

<http://www.hrmagazine.co.uk/>

<http://www.hrvillage.com/>

<https://www.pearsonclinical.es>

<http://www.rrhhdigital.com/>

<http://web.teaediciones.com/RRHH-personalidad.aspx>

A lo largo del curso se proporcionarán distintos materiales audiovisuales y escritos. Estos materiales se alojarán en plataforma.

6. DATOS DEL PROFESOR

Puede consultar el correo electrónico de los profesores y el perfil académico y profesional del equipo docente, en

<https://www.nebrija.com/carreras-universitarias/grado-psicologia/#masInfo>.