

Asignatura:	SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL		
Profesor:	M^a del Mar Novillo Roqueñí		
Correo electrónico:	marnovillo@universidadcisneros.es		
Curso:	nº 4º	Semestre:	nº 1º

El Plan de Estudios de Grado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid está planteado en términos de enseñanza presencial. Sin embargo, es posible que la situación epidemiológica durante el Curso Académico 2020/2021 obligue a desarrollar un planteamiento híbrido (enseñanza presencial y remota), o exclusivamente no presencial. Esta guía prevé las adaptaciones precisas del modelo presencial ante estos dos posibles escenarios.

Concurrir a la convocatoria de esta asignatura entraña la aceptación de los procedimientos y normas que se detallan en este documento, y el/la alumno/a se hace enteramente responsable de haberlo leído y entendido con la debida antelación.

[1] Objetivos

Esta asignatura se ciñe a los objetivos docentes establecidos por el Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.

Estos objetivos tienen carácter provisional, y se atiende a lo que el Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico II (Psicología del Trabajo) de la Universidad Complutense de Madrid pudiera dictaminar en cuanto a la delimitación tanto de los objetivos docentes como de las competencias propias de la asignatura.

Introducir al alumno en el conocimiento teórico y práctico de los procesos de Selección y Formación de Personal en las organizaciones y, de forma más específica, procurar que adquieran los siguientes objetivos.

- Comprender los conceptos básicos de Selección y Formación de Personal.
- Identificar los procesos de Selección y Formación de Personal.
- Conocer las herramientas utilizadas en los procesos de Selección y Formación de Personal.
- Iniciarse en las técnicas y/o procedimientos de intervención en Selección y Formación de Personal.

Breve descriptor:

Selección y Formación de Personal: Procesos y Técnicas. Diseño de programas de selección y formación de personal. Manual de buenas prácticas en evaluación y selección de personal. Estándar ISO- 10667, Procedimientos y métodos a la hora de evaluar al personal en entornos laborales y organizativos. Aspectos deontológicos implicados: ética prescriptiva versus descriptiva. Impacto de la Formación.

COMPETENCIAS

Generales

- **Búsqueda de Información:** Buscar, en las fuentes apropiadas, información relevante a un tema o problema planteado, seleccionando la relevante al mismo.
- **Análisis Conceptual Crítico:** Utilizar la lógica, el razonamiento y los conocimientos para identificar los puntos fuertes y débiles de informaciones y datos referidos a un tema o problema planteado.
- **Comunicación Escrita (Elaboración y Redacción de Informes):** Dar formato y redactar informes profesionales teniendo en cuenta las necesidades y las exigencias de la audiencia a quien van dirigidos.
- **Comunicación Oral (Presentaciones Públicas):** Diseñar, elaborar y realizar presentaciones públicas, utilizando los medios más adecuados y estructurarlas teniendo en cuenta las características del auditorio.

Transversales

- **Flexibilidad:** Modificar el comportamiento adecuándolo a situaciones de cambio o ambigüedad, manteniendo la efectividad en distintos entornos, con diferentes tareas, responsabilidades y personas. Adaptarse a la diversidad de y la complejidad del proceso de aprendizaje.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Solución de problemas y Toma de 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.
- **Trabajo en Equipo:** Colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Específicas

- Aplicar las técnicas y herramientas más adecuadas, en función del problema abordado.
- Capacidad para determinar las necesidades de selección y evaluación de personas en función de la planificación estratégica de recursos humanos de la organización y poder planificar y gestionar las acciones de selección y evaluación que se estimen necesarias.
- - Capacidad para determinar y aplicar las principales técnicas y herramientas para prever y detectar las necesidades de formación estratégicas e inmediatas y para elaborar un plan de formación en función de las necesidades de formación definidas,

diseñando respuestas formativas eficaces y eficientes y procedimientos de evaluación del impacto de la formación y su contribución al logro de los objetivos de la empresa.

Otras

Los psicólogos del ámbito laboral y organizacional consideran como competencias más importantes la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de análisis y síntesis, mantener actualizadas las propias competencias, resolución de problemas, compromiso ético, trabajar en equipos interdisciplinares, organización y planificación, comunicación oral y escrita en la propia lengua, relaciones interpersonales, adaptarse a nuevas situaciones, autocrítica, toma de decisiones, pensar de forma creativa, conocer las propias competencias y limitaciones, interés por la calidad de la propia actuación, y asumir responsabilidades.

[2] Sentido y contexto

La asignatura de Selección y Formación del Personal es imprescindible en la formación de un psicólogo que despliegue su profesión en el área de psicología del trabajo desde los siguientes puntos de vista:

- PROFESIONAL: Las actividades de selección y formación de personal del psicólogo en el ámbito organizativo de los RR.HH. son actividades nucleares y críticas para el desempeño profesional del futuro Graduado.
- CURRICULAR: Supone un conocimiento imprescindible en el itinerario de psicología del trabajo.
- PERSONAL: En el futuro despliegue personal-profesional del alumno será una actividad capaz de mostrar la excelencia personal.

[3] Requisitos previos y dificultades más frecuentes

En el supuesto de que el modelo de enseñanza fuera no presencial o híbrido, es un requisito previo que el/la alumno/a cuente con los medios tecnológicos necesarios para que las actividades de enseñanza y aprendizaje puedan desarrollarse.

[4] Actividades educativas: dinámica de las clases teóricas

El temario de la asignatura, tal y como se detalla en la Guía docente aprobada por el Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, es el siguiente:

1. Política de Empleo y Mercado laboral. Contexto de Selección. Modelos en Selección.
2. Valor estratégico y funcional en selección y formación de personal de O* Net: sistema de información ocupacional y base de datos con perfiles profesionales contrastados.
3. Identificación de las metas y necesidades en selección o en formación de personal.

4. Proceso de Selección de Personal: Criterios. Reclutamiento. Cronograma. Técnicas: Aplicación de pruebas documentadas y contrastadas.
5. Formación centrada en temario, en destrezas o en cometidos del puesto.
6. Métodos y técnicas en selección y formación de personal.
7. La evaluación del aprendizaje, del transfer, de la utilidad y la rentabilidad.
8. El informe de selección o de formación de personal: su uso estratégico.
9. Pautas deontológicas en programas de selección y formación de personal. Derechos y responsabilidades.
10. Escucha Activa y Pensamiento Crítico: dos destrezas relevantes en selección y formación de personal.

A efectos didácticos y de desarrollo de las clases, los contenidos teóricos recogidos en el programa de la asignatura se reorganizarán según el siguiente esquema:

1. Valor estratégico y funcional en selección y formación de personal de O* Net: sistema de información ocupacional y base de datos con perfiles profesionales contrastados.
2. Identificación de las metas y necesidades en selección o en formación de personal.
3. Planificación de los procedimientos de selección de personal.
4. Aplicación de pruebas documentadas y contrastadas.
5. Interpretación y uso de los resultados.
6. El informe de selección o de formación de personal: su uso estratégico.
7. El Diseño de programas de formación: modelos psicológicos en el aprendizaje de personas adultas.
8. Formación centrada en temario, en destrezas o en cometidos del puesto.
9. Métodos y técnicas didácticas.
10. La evaluación del aprendizaje, del transfer, de la utilidad y la rentabilidad.
11. Pautas deontológicas en programas de selección y formación de personal. Derechos y responsabilidades.

[4.1] Dinámica de las clases teóricas en un modelo presencial:

El abordaje del temario teórico se realizará mediante distintas metodologías, según sea lo más indicado para favorecer un aprendizaje experiencial y profundo: lecciones magistrales, seminarios, talleres de trabajo en equipo, trabajo sobre documentos, aprendizaje basado en problemas, debates y discusiones, exposiciones, etc.

En cualquiera de estas metodologías es preciso que los alumnos participen de forma activa con las dudas y reflexiones pertinentes que puedan ir surgiendo.

El contenido teórico será objeto de evaluación continua individual a lo largo del curso una vez visto cada uno de los temas que comprenden el temario.

[4.2] Dinámica de las clases teóricas en un modelo híbrido:

En un modelo de enseñanza híbrido, a fin de garantizar la distancia física necesaria para evitar riesgos sanitarios, el grupo quedará dividido en dos subgrupos de igual o semejante número, con acuerdo a las indicaciones de la Coordinación de la titulación.

Cada subgrupo acudirá a clase en sesiones alternas. El/la profesor/a asistirá todos los días que corresponda al aula e impartirá clase a la mitad del grupo mientras la clase se difunde simultáneamente a través de una sesión de videoconferencia, de forma que la mitad del grupo que no está en el aula pueda seguirla de forma remota.

En el modelo híbrido la dinámica de las clases teóricas será similar al modelo presencial, propiciando el profesor la participación tanto de los/as que están en clase como de los/as que asisten a través de videoconferencia.

[4.3] Dinámica de las clases teóricas en un modelo no presencial:

En un modelo de enseñanza no presencial, el/la profesor/a ofrecerá la clase en el horario oficial correspondiente a la asignatura a través de la plataforma digital dispuesta a tal efecto en el Campus Virtual, de forma que todo el alumnado puede seguirla sin dificultad

En previsión de que en un escenario de enseñanza enteramente no presencial algunos alumnos pudieran tener dificultades justificadas para seguir las clases sincrónicamente en el horario previsto, el/la profesor/a habilitará siempre o bien la grabación de la clase o bien alternativas didácticas de carácter asincrónico.

Supervisión directa de la asimilación de los contenidos a través de ejercicios a realizar durante la clase o durante la semana.

[5] Actividades educativas: dinámica de las clases prácticas

[5.1] Dinámica de las clases prácticas en un modelo presencial:

Las clases prácticas se llevarán a cabo en grupos pequeños. Los alumnos trabajarán sobre los materiales que el profesor estime que mejor ilustran los contenidos teóricos correspondientes, aplicando distintas técnicas de trabajo grupal.

[5.2] Dinámica de las clases prácticas en un modelo híbrido:

En un modelo de enseñanza híbrido, a fin de evitar riesgos sanitarios, un subgrupo acudirá a clases prácticas una semana y el otro la semana siguiente. Tal y como sucede con las clases teóricas, también en este caso el/la profesor/a asistirá todos los días que corresponda al aula e impartirá clase a la mitad del grupo.

Dado que en el modelo de enseñanza híbrido las clases prácticas no serán emitidas por videoconferencia, el/la profesor/a habilitará medios alternativos de realización de las prácticas para los alumnos que por causa justificada y acreditada ante la Coordinación de la titulación no puedan asistir a las clases prácticas.

Como medio complementario a la clase presencial el alumno contará con la descripción de la práctica y contenidos necesarios para resolverla con antelación en el campus virtual.

[5.3] Dinámica de las clases prácticas en un modelo no presencial:

En un modelo de enseñanza no presencial, el/la profesor/a articulará medios no presenciales para la realización de las prácticas, combinando recursos de carácter sincrónico y asincrónico de forma que todo el alumnado puede completar su formación práctica sin dificultades derivadas de la situación de no presencialidad.

La dinámica será similar al modelo presencial, realizando las tareas comunes mediante videoconferencia.

[6] Actividades educativas no presenciales: trabajo autónomo

Con objeto de alcanzar un aprendizaje contextualizado de la materia, todos los alumnos de Selección y Formación del Personal deberán presentar **dos trabajos grupales y otros dos individuales** (uno para selección y otro para formación), entre los propuestos por los profesores.

Los trabajos grupales consistirán en el diseño integral de un proceso de selección o en la aplicación de alguna prueba de evaluación en Selección, así como el desarrollo integral de un plan de formación. La entrega se realizará en formato electrónico y deberá ajustarse en todo momento a las normas APA. Los grupos deberán estar compuestos por tres o cuatro personas, salvo excepción autorizada

Los trabajos individuales consistirán en la realización de un resumen de un artículo o capítulo de libro. El profesor establecerá el sistema de presentación del trabajo (envío por correo electrónico, exposición en clase, etc.) y lo comunicará a los alumnos con la suficiente antelación durante el desarrollo del curso.

La evaluación de estos trabajos se incluirá en el apartado en el apartado de **Procedimientos de Evaluación (8)**, Contenidos Teóricos y Contenidos Prácticos.

[7] Régimen de tutorías

El contacto directo con el/la profesor/a a través de las tutorías es una parte esencial de la formación universitaria, y posibilita que el desarrollo del proceso de aprendizaje del alumno/a venga orientado por la profesora con atención a los intereses, al potencial y a las dificultades particulares de cada alumno/a.

Existe, por tanto, en la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, tanto un régimen de tutorías voluntarias al que el/la alumno/a puede recurrir siempre que lo precise, como un régimen de tutorías obligatorias, cuyo incumplimiento imposibilita la superación de la asignatura.

La planificación detallada de las tutorías obligatorias se hará pública con la debida antelación por medio del Campus Virtual, o se hará llegar a los alumnos por correo electrónico. Con independencia de dicha planificación, los alumnos cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría voluntaria, en horas concertadas personalmente con el/la profesor/a, si se encuentran con dificultades para asimilar alguna

cuestión o abordar alguna actividad educativa, o si desean ampliar la bibliografía sobre algún tema en particular. Además, los alumnos que lo deseen podrán ponerse en contacto con el profesor a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento, o bien por medio del Campus Virtual.

Este régimen de tutorías se cumplirá independientemente de la modalidad de enseñanza (presencial, híbrido o no presencial) que se desarrolle finalmente. En el modelo de enseñanza presencial, las tutorías serán presenciales; en el modelo no presencial, se desarrollarán a través de los medios tecnológicos dispuestos en el Campus Virtual; en el modelo híbrido, se combinarán ambos tipos de tutorías.

[8] Procedimientos de evaluación en periodo ordinario

Los procedimientos de evaluación establecidos para un un modelo híbrido de enseñanza y aprendizaje presencial se atienen tanto a las directrices marcadas por la Guía docente de la asignatura aprobada por el Departamento de la Universidad Complutense de Madrid responsable de la misma como a los principios generales del modelo de enseñanza y aprendizaje de la División de Psicología del Centro de Enseñanza Superior Cardenal Cisneros, "un modelo de enseñanza que prima la búsqueda de un aprendizaje activo, crítico e integrado fundamentado en el trabajo sobre bibliografía científica actualizada y en la relación entre modelos teóricos, base empírica, actividad profesional, y abierto al debate y a las aportaciones de los alumnos", y que se basa entre otras cosas en la "demostración constante de la adquisición de los conocimientos y destrezas propios de cada materia mediante múltiples procedimientos de evaluación continuos, flexibles y acumulativos".

Las modificaciones de dichos procedimientos para su adaptación a un modelo híbrido o no presencial serán las mínimas imprescindibles para asegurar el objetivo mencionado, y se atenderán a las mismas directrices y principios.

[8.1] Procedimientos de evaluación en un modelo presencial:

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

La asignatura se dividirá en dos partes (Selección del Personal y Formación del Personal).

Se realizarán dos exámenes parciales; uno de la parte de selección de personal y otro de la parte de formación de personal, teniendo carácter liberatorio respecto al examen final. La nota final será la media de ambos parciales

Cada examen consistirá en una prueba de evaluación sobre contenidos teóricos, con dos formatos: **Prueba objetiva tipo test y Prueba de desarrollo.**

En la prueba tipo test se aplicará la fórmula de corrección universal de errores, siendo la nota de esta parte del examen el resultado de restar el número de preguntas contestadas erróneamente al total de preguntas bien contestadas (aciertos - errores), transformando la puntuación a una escala de 0 a 10.

En la prueba de desarrollo se valorarán especialmente la claridad conceptual junto a las aportaciones que el alumno haya cosechado por sí mismo y que desborden los contenidos trabajados en clase. La puntuación de esta parte será en una escala de 1 a 10.

Tanto la parte tipo test como la de desarrollo ponderan por igual, 50% cada una. La nota final del examen será en una escala de 0 a 10. El resultado del examen será el 80% de la nota final de teoría.

El Trabajo individual sobre un resumen y elaboración de un tema teórico, corresponde a un 20%, de la nota final de Teoría. La nota será en una escala de 0 a 10.

NOTA FINAL TEORÍA: $\frac{\text{Examen Tipo Test/Des.} \times 8 + \text{Trabajo Individual} \times 2}{10} =$

Nota: Para aprobar la nota final de Teoría es necesario obtener una **calificación mínima de 4,5** en los exámenes tipo test/desarrollo.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

Los contenidos prácticos de la asignatura se evaluarán mediante la suma del **trabajo práctico en el aula** (trabajos, exposiciones, dinámicas, casos prácticos...) que supondrá un **40% de la nota**, y **los trabajos en Grupo**, que puntuarán el **60% de la nota** de prácticas.

Estos trabajos de Grupo serán evaluados por el profesor dando lugar a una nota que oscilará entre 0 y 10, y que será automáticamente asignada a cada uno de los integrantes de grupo como nota de prácticas. Se tendrá en cuenta en la puntuación: claridad y rigor en el trabajo presentado, enfoque con aportaciones e iniciativa y componentes críticos en las conclusiones, posibles vías de profundización para trabajos futuros, utilización de medios audiovisuales, adecuado ajuste a formato APA, etc. Durante la entrega del trabajo o con posterioridad, el profesor podrá citar a los componentes del grupo para tener un intercambio de comentarios y opiniones acerca de las particularidades del mismo y de esta manera comprobar las aportaciones de cada uno de los miembros del grupo.

NOTA FINAL PRÁCTICAS: $\frac{\text{Trabajo práctico en aula (y actitud)} \times 4 + \text{Trabajo en Grupo} \times 6}{10} =$

[8.2] Procedimientos de evaluación en un modelo híbrido:

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

La evaluación del contenido teórico se realizará de forma análoga a la evaluación del modelo de enseñanza presencial, con la salvedad de que algunas de las pruebas de evaluación podrán realizarse de manera no presencial.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

La evaluación del contenido práctico se realizará de forma análoga a la evaluación del modelo de enseñanza presencial, con la salvedad de que algunas de las pruebas de evaluación podrán realizarse de manera no presencial.

[8.3] Procedimientos de evaluación en un modelo no presencial:

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

La evaluación del contenido teórico se realizará de forma análoga a la evaluación del modelo de enseñanza presencial, con la salvedad de que todas las pruebas de evaluación se realizarán de manera no presencial.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

La evaluación del contenido práctico se realizará de forma análoga a la evaluación del modelo de enseñanza presencial, con la salvedad de que todas las pruebas de evaluación se realizarán de manera no presencial.

[9] Asistencia y comportamiento en clase

[9.1] Asistencia y comportamiento en clase en un modelo presencial:

ASISTENCIA A CLASE

La asistencia a clase es obligatoria y, acompañada de una actitud atenta e intelectualmente activa, forma parte esencial del proceso de aprendizaje.

La División de Psicología del CES Cardenal Cisneros considera que la ausencia de más de catorce horas de clase en una asignatura constituye una pérdida irreparable de oportunidades de aprendizaje para el alumno, que impide la consecución efectiva de los objetivos de la asignatura.

En consecuencia:

- (1) Todos/as los/as alumnos/as que acumulen más de 14 horas de ausencia injustificada en una asignatura, de acuerdo con el registro efectivo de las mismas llevado a cabo por el profesor o la profesora, recibirán la calificación de No Presentado (NP) en dicha asignatura.

Incluso en esa situación, no obstante, prevalecerá el derecho del alumno o alumna a presentarse a cualquier prueba de evaluación que se convoque para su grupo y conocer, a título informativo y con fines pedagógicos, la calificación obtenida en dicha prueba.

- (2) Los/as alumnos/as que asistan a la totalidad de las horas de clase en una asignatura, o que acumulen tres o menos horas de inasistencia, sean justificadas o no, obtendrán medio punto adicional (sobre diez), que se sumará directamente a la calificación final.

Cuando la solicitud de justificación de una o más ausencias presentada por un(a) alumno(a) resulte admitida, esta/s no computará/n en el recuento de ausencias injustificadas a los efectos previstos en punto (1). Además, el/la alumno/a podrá solicitar al profesor o profesora

que la/s ausencia/s en cuestión tampoco compute/n a los efectos previstos en el punto (2). En este último caso, el profesor o profesora podrá, si lo estima oportuno, requerir previamente que el/la alumno/a realice las tareas que considere necesarias para compensar el trabajo académico que dejó de realizar al no asistir a clase, y supeditar la obtención de la bonificación de medio punto (suponiendo que el total de ausencias justificadas o no, una vez descontada/s la/s ausencia/s en cuestión, resulte igual o inferior a tres) a la satisfactoria realización las tareas encomendadas. Si el alumno no solicita con antelación suficiente al profesor o profesora que le indique las tareas que deba realizar para que sus ausencias justificadas no computen a los efectos previstos en el punto (2), se entenderá que renuncia a ello.

Cuando por motivo justificado un/a alumno/a tuviera que dejar de asistir a clase durante un periodo prolongado, deberá ponerlo en conocimiento de la Coordinación de la División para que se puedan adoptar las medidas oportunas con el fin de para paliar los efectos que dicha ausencia pudiera tener en su rendimiento académico. Los/as alumnos/as a quienes resulte imposible asistir a clase en todos los grupos de alguna asignatura dispondrán de un plazo, en el transcurso de las tres primeras semanas de cada semestre lectivo, para solicitar que queden justificadas de antemano sus ausencias y acogerse a un régimen especial de tutorización y evaluación diseñado por el/la profesor/a, en el bien entendido de que dicho régimen requerirá del alumno o alumna un esfuerzo académico adicional a fin de compensar su exención de la normativa de asistencia a clase.

ASISTENCIA A PRUEBAS DE EVALUACIÓN

Las pruebas de evaluación continua serán convocadas por los/as profesores/as dentro del periodo de clases previsto en el Calendario Académico, y en el horario asignado a las clases de la asignatura para el grupo del que se trate. La incomparecencia del alumno o alumna a dichas pruebas, por tanto, generará no solo el registro de la correspondiente ausencia, sino también la calificación de No Presentado (NP) en la misma, con los efectos previstos en la normativa de cada asignatura.

Los exámenes finales serán convocados por la Secretaría General del Centro con acuerdo al calendario establecido por la Coordinación de la División, dentro del periodo de exámenes previsto en el Calendario Académico.

Cuando la solicitud de justificación de una ausencia presentada por un/a alumno/a resulte admitida, y dicha ausencia conlleve la incomparecencia del alumno o alumna a una prueba de evaluación, ya sea un examen final o una prueba de evaluación continua, la Coordinación de la División instará al profesor o profesora a articular bien una fecha alternativa de evaluación ajustada a su disponibilidad, bien un procedimiento alternativo de evaluación que permita al alumno obtener la calificación que merezca en el componente de la calificación global que se evaluaba en la prueba en cuestión. Las solicitudes de justificación de ausencias que conlleven la incomparecencia a una prueba de evaluación deberán ser presentadas como muy tarde el mismo día de la ausencia; superado ese plazo, salvo que los propios motivos de la ausencia justificaran la imposibilidad de atenerse a él, la solicitud de ausencia será tramitada según el procedimiento ordinario descrito a continuación, pero no se establecerá nueva fecha para la realización de la prueba ni procedimiento alternativo de evaluación.

PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS DE JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

1) Trámite

La justificación de las ausencias deberá ser solicitada en el plazo de diez días lectivos contados desde la reincorporación a clase por parte del alumno o alumna, cuando la solicitud no involucre la incomparecencia a una prueba de evaluación, o no más tarde del día de la ausencia, cuando sí la involucre.

Las solicitudes podrán ser entregadas en mano en la Oficina de Coordinación y Tutoría de la División de Psicología, o depositadas en el buzón habilitado a tal efecto junto a la misma. En ningún caso se tramitarán solicitudes de justificación de ausencia ante el/la profesor/a.

Toda solicitud deberá contener:

- a) Un formulario de solicitud de justificación debidamente justificado.
Este formulario se encontrará a disposición de los(as) alumnos(as) en los mostradores de Conserjería de las plantas 2ª y 3ª y en la Oficina de Coordinación y Tutoría de la División de Psicología.
- b) Un documento acreditativo original que evidencie el motivo y las fechas de la inasistencia.

2) Motivación

Serán justificables las inasistencias derivadas de situaciones que manifiestamente impidan la asistencia a clase y sean ajenas a la responsabilidad del alumno o alumna que solicita la justificación.

Sólo se justificarán por esta vía las inasistencias que sobrevengan de forma imprevista y esporádica. Cuando un/a alumno/a no pueda asistir a clase de manera continuada, deberá solicitar un cambio de grupo o acogerse a un programa especial de tutorización y evaluación para cursar dicha asignatura, quedando exento de la normativa de asistencia a clase, con acuerdo a los plazos y procedimientos fijados para ello.

La participación en actividades extracurriculares organizadas por el CES Cardenal Cisneros será aceptada como motivo justificado de inasistencia a clase, salvo cuando implique colisión con una prueba de evaluación previamente establecida por el profesor o profesora, en cuyo caso la asistencia a la prueba primará sobre la actividad extracurricular.

Las modificaciones puntuales de los horarios de prácticas externas de carácter curricular (*Prácticum*), debidamente acreditadas por el centro de prácticas, serán admitidas como motivo justificado de inasistencia a clase. Cuando los horarios de *Prácticum* se solapen de manera habitual con los de otra/s asignatura/s, el alumno o alumna deberá solicitar los cambios de grupo que precise para eliminar la colisión.

3) Certificación

Sean cuales sean los motivos de inasistencia alegados por el/la alumno/a, solo serán admitidas las solicitudes que aporten evidencia documental que cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos.

- 1) Ser un documento oficial (justificante médico, certificado de anomalía en transporte público, certificado de asistencia al puesto de trabajo, etc.)

- 2) Ser el documento original (no se aceptarán fotocopias ni el envío on-line de los certificados).
- 3) Contener alguna referencia específica al motivo y las fechas en que se produjo la inasistencia cuya justificación se solicita.

Para los casos en los que resulte imposible demostrar documentalmente la causa de la inasistencia, el alumno o alumna dispone del margen de tres horas de ausencia, justificada o no, que, de acuerdo con la presente normativa, no tienen ningún efecto sobre su calificación.

En los casos en que la inasistencia a clase venga derivada de la participación en una actividad extracurricular organizada por el CES Cardenal Cisneros, la solicitud podrá ser admitida si un responsable de la organización de dicha actividad certifica, mediante su firma en la propia solicitud de justificación, la participación del alumno o la alumna en la actividad.

4) Aceptación o denegación de solicitudes

Las solicitudes de justificación aceptadas serán remitidas al profesorado por el equipo de Coordinación y Tutoría para su registro como ausencias justificadas en los correspondientes recuentos de asistencia a clase, preservando la privacidad de los motivos alegados y la documentación presentada.

En caso de denegación de la solicitud, el solicitante será informado de la resolución en el correo electrónico que conste a su nombre en la Secretaría del Centro, exponiendo la causa de la denegación, que deberá responder a uno de los siguientes tres criterios:

- a) El motivo alegado no es justificable con acuerdo a la presente normativa.
- b) El justificante aportado no cumple los criterios establecidos para su validez.
- c) El trámite no ha sido cumplido adecuadamente por encontrarse la solicitud fuera de plazo, no contener la información necesaria o no haber sido entregado por el cauce habilitado.

5) Posibles situaciones no previstas en la normativa

El equipo de Coordinación y Tutoría de la División de Psicología asignado a las tareas de justificación de ausencias atenderá de forma individualizada y confidencial a los estudiantes que necesiten plantear cualquier situación no contemplada en la presente normativa.

COMPORTAMIENTO EN CLASE

Durante el desarrollo de las clases u otras actividades lectivas, incluidas las pruebas de evaluación, y en general en todos los ámbitos de la vida académica, es obligado guardar un meticuloso respeto a la actividad de los/as compañeros/as, del profesor o profesora, y de otros integrantes de la comunidad universitaria.

Los/as alumnos/as que no lo hagan y, por tanto, obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros/as y el suyo propio, así como los alumnos que dediquen el tiempo de clase a actividades que no sean las de naturaleza educativa que el profesor haya indicado, serán advertidos explícitamente por el/la profesor/a, al menos en una ocasión, de que si persisten en su actitud la hora de clase en la que se produce el incidente se contabilizará a todos los efectos como una ausencia no justificada; en caso de que el/la alumno/a persista después

de esa amonestación, el/la profesor/a contabilizará la ausencia en su registro de asistencia a clase, y podrá además expulsar del aula al alumno o la alumna.

A los efectos descritos en el párrafo anterior, la utilización en clase de medios electrónicos –ordenadores portátiles, teléfonos móviles u otros– para cualquier fin de naturaleza no educativa, excepto aquellos que hayan sido expresamente autorizados por el profesor, recibe expresamente la consideración de falta de respeto a la actividad de los/as compañeros/as y el/la profesor/a.

Durante el desarrollo de pruebas de evaluación, el comportamiento de los(as) alumnos(as) está sujeto además a la normativa sobre plagio y deshonestidad académica, descrita en el apartado [10] de esta Guía.

Además de esta normativa de carácter general, el profesor tiene autonomía para determinar cualquier otra norma de comportamiento compatible con las anteriores con el objetivo de velar por la buena marcha de sus clases.

[9.2] Asistencia y comportamiento en clase en un modelo híbrido:

En caso de implantarse un modelo de enseñanza híbrido, la normativa de asistencia a clase quedará sin efecto.

Las normas de comportamiento en clase del modelo de enseñanza híbrido serán las mismas que las establecidas para el modelo presencial, tanto si el/la alumno/a asiste presencialmente a clase como si lo hace mediante videoconferencia.

Además, cuando el alumnado asista presencialmente se comprometerá con el debido cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene dirigidas a evitar riesgos sanitarios. El/la profesor/a velará por el cumplimiento de estas normas y podrá establecer las medidas oportunas dirigidas a este fin.

Cuando el alumnado asista a clase de forma no presencial, deberá conectarse a las sesiones de videoconferencia correctamente identificado con su nombre y apellidos. El comportamiento del alumnado durante la asistencia a clases no presenciales debe seguir los mismos principios de respeto a la actividad de los/compañeros y el/la profesor/a que los exigidos en el aula.

Los contenidos didácticos publicados a través del Campus Virtual u otras herramientas para la enseñanza no presencial se encuentran protegidos por la normativa nacional e internacional sobre propiedad intelectual, y únicamente se podrán utilizar por el/la alumno/a para el estudio de la asignatura. Salvo que medie autorización expresa por parte del autor, queda prohibida su publicación o distribución. En caso de incumplimiento, la Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros, así como el docente a título particular, se reservan las acciones que pudiesen corresponder contra la persona infractora, para hacer valer sus derechos y depurar las responsabilidades oportunas.

Asimismo, el/la alumno/a se compromete a la no grabación o divulgación de las imágenes o vídeos de terceros a los que tenga acceso con motivo de la impartición de la docencia online. En caso de incumplimiento, la persona infractora, además de las consecuencias que pudieran deducirse desde un punto de vista académico, incurrirá en las responsabilidades oportunas.

[9.3] Asistencia y comportamiento en clase en un modelo no presencial:

En caso de implantarse un modelo de enseñanza no presencial, la normativa de asistencia a clase quedará sin efecto.

Las normas de comportamiento en el modelo de enseñanza no presencial irán dirigidas a velar por el adecuado desarrollo de las clases, fomentar el respeto por la actividad docente y la participación de todo el alumnado. A tal fin, se mantendrán las mismas normas de comportamiento que en las clases no presenciales en el modelo de enseñanza híbrido, así como las mismas advertencias sobre el uso de los materiales didácticos y su grabación o difusión.

[10] Plagio y comportamiento académico deshonesto

La utilización deliberada de tesis, ideas, expresiones o cualquier otro material fruto del esfuerzo investigador o creativo de un autor (que no pertenezcan, por tanto, al conocimiento común) sin citar su fuente constituye plagio. **El plagio es un delito** que “atenta contra los derechos fundamentales que dimanán de la creación de una obra”, y “lesiona las facultades morales del autor sobre su creación, al tiempo que perjudica también los derechos de explotación. Del mismo modo, el delito de plagio atenta contra el interés público en sus diversas facetas en la medida en que la obra plagiada, por no ser original, engaña al consumidor”, ya que “con la suplantación se pierde el vínculo que existe entre el verdadero autor y el fruto de su espíritu creador”. (Virgilio, s/f). Como nos recuerda este mismo autor, el Tribunal Supremo ha señalado que:

"Hay plagio cuando se suprime y prescinde del creador de la obra poniendo a otro en su lugar, siendo la persona más que la cosa que sufre el atentado perpetrado por el plagiario, al ser esa personalidad la que desaparece, permaneciendo la obra más o menos incólume" (27 de abril de 1978).

"También hay plagio cuando se trata de copiar la idea original o auténtica de una manera servil o falsificada de forma que induzca a error sobre la autenticidad o imitación, haciéndolo de modo parcial o total, y efectuando una suplantación para presentar como propia una obra ajena y aprovecharse de la firma inédita e intelectual de su autor" (13 de febrero de 1984).

En todo caso, el plagio es **una conducta indigna de un estudiante universitario**, y que vulnera la presunción de honorabilidad que la Universidad le ha otorgado al acogerlo como miembro de la institución. La declaración sobre el plagio de Capital Community College (Hartford, CT) señala, acertadamente, que: “Como mínimo, [...] los estudiantes que cometen plagio se engañan a sí mismos, sustrayéndose de la experiencia de ser miembros responsables de la comunidad académica, y engañan a sus compañeros de clase pretendiendo haber aportado una contribución original que es, de hecho, una mera copia”. (Capital Community College, s/f). Además, el plagio supone un atentado contra el buen nombre del colectivo profesional al que el/la alumno/a aspira a pertenecer tras su graduación.

Por todo ello, la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros no tolerará ninguna manifestación de plagio en los trabajos académicos de los/las alumnos/as.

La primera ocasión en que un alumno incurra en plagio en un trabajo académico, el trabajo recibirá una calificación de cero puntos, y el hecho se pondrá en conocimiento de los/as tutores de la División. El/la alumno/a que incurriera en plagio en ocasiones sucesivas obtendría automáticamente la calificación de Suspenso en la convocatoria en vigor, independientemente de sus resultados en exámenes u otros mecanismos de evaluación, y sin perjuicio de las medidas de carácter disciplinario que la Dirección del Centro pudiera adoptar a tenor de la gravedad de los hechos.

En su labor de prevención del plagio, los/las profesores/as podrán recurrir a las herramientas informáticas de detección de similitud textual que el Centro haya puesto a su disposición, y habilitar si lo desean ejercicios preliminares a través del Campus Virtual para que los/las alumnos puedan obtener mediante dichas herramientas un informe sobre tu trabajo.

Los/as alumnos/as que no tengan completamente claro el concepto de plagio o que alberguen alguna duda sobre la forma correcta de citar la fuente en un caso concreto deberán siempre consultar previamente con sus profesores/as, que les prestarán el asesoramiento que necesiten.

Todo comportamiento académicamente deshonesto que implique la suplantación de la personalidad o del esfuerzo intelectual de otro, aun cuando por cualquier motivo no constituyera jurídicamente un caso de plagio, tendrá las mismas consecuencias académicas que el plagio –así, por ejemplo, sucederá si un/a alumno/a ha presentado en cualquier prueba de evaluación o actividad educativa frutos del trabajo ajeno como si lo fueran del propio, ha encubierto su ausencia de una sesión de clase o contribuido a encubrir la de un compañero, etc.

En particular, la suplantación de la identidad de un compañero en el marco del procedimiento de control de asistencia a clase será sancionada con la pérdida de cualquier posible bonificación por asistencia regular, y el hecho se pondrá en conocimiento de los tutores de la División. El/la alumno/a que incurriera en suplantación de la identidad de un compañero en ocasiones sucesivas obtendría automáticamente la calificación de No Presentado en la convocatoria en vigor, con independencia de sus resultados en exámenes u otros mecanismos de evaluación.

También se considera comportamiento académicamente deshonesto la manipulación o alteración, de forma individual o colectiva, de las condiciones en las que el/la profesor/a, según su criterio docente, ha estipulado que se realice una prueba de evaluación, así como la sustracción total o parcial de dichas pruebas de evaluación, ya sean de carácter continuo, oficial o extraordinario, y por cualquier método que esta se realice. En caso de producirse dicha actividad, las consecuencias académicas serán idénticas a las del plagio.

REFERENCIAS

Capital Community College (s/f). "A Statement on Plagiarism". Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web:
<http://webster.commnet.edu/mla/plagiarism.shtml>

Virgilio, P. (s/f). "El plagio como ilícito penal", *Ventana Legal*. Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web:

http://www.ventanalegal.com/revista_ventanalegal/plagio_ilicito.htm

[11] Calificación final

Los resultados obtenidos por el alumnado se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añadirá su correspondiente calificación cualitativa:

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

Según su propio criterio, el/la profesor/a podrá conceder la calificación de Matrícula de Honor (MH), a alumnos/as que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0, con un máximo de un estudiante por cada veinte matriculados en el grupo.

Con acuerdo a la normativa de evaluación continua de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros para la titulación de Grado en Psicología, **ninguna prueba de evaluación podrá representar más del 60% de la calificación global del alumno, salvo en la Convocatoria Extraordinaria de Junio**.

[11.1] Cálculo de la calificación final en el modelo presencial:

Para el aprobado de la asignatura los alumnos tendrán que aprobar cada parte (Selección y Formación) de forma independiente, siendo la **nota final la nota media entre ambas materias**. Si algún alumno aprobara una de las partes, sólo tendría que examinarse de la parte suspensa en la convocatoria de enero. Si volviera a suspender quedándole para junio tendría que examinarse de la asignatura completa.

La calificación final vendrá determinada por la nota obtenida en los **exámenes teóricos (60% de la nota final)** y el apartado de las **notas prácticas** realizadas durante las clases (**40% de la nota final**).

Nota: La calificación de la parte práctica se considerará siempre y cuando **la nota mínima de la parte teórica sea de 4,5** (escala de 1 a 10). Si esta calificación fuera inferior la asignatura estaría suspendida, guardándose la nota de prácticas para junio, en caso de tenerla aprobada.

NOTA FINAL SELECCIÓN: $\frac{\text{Nota Teoría} \times 6 + \text{Nota Prácticas} \times 4}{10} =$

NOTA FINAL FORMACIÓN: $\frac{\text{Nota Teoría} \times 6 + \text{Nota Prácticas} \times 4}{10} =$

NOTA FINAL ASIGNATURA: $\frac{\text{Nota Selección} \times 5 + \text{Nota Formación} \times 5}{10} =$



[11.2] Calificación final en un modelo híbrido:

Igual al modelo presencial.

[11.3] Calificación final en un modelo no presencial:

Igual al modelo presencial.

[12] Régimen de evaluación y calificación final en periodo extraordinario

El régimen de evaluación en la convocatoria oficial de junio para la asignatura de Selección y Formación del Personal será el siguiente:

- Los alumnos cuyo suspenso se deba al examen teórico oficial de enero realizarán una prueba de evaluación sobre contenidos teóricos.
- Aquellos alumnos que tuvieran aprobadas las prácticas, mantendrán esta nota. Los que hayan suspendido esta parte de prácticas, en función de la situación específica de cada alumno, presentarán las prácticas o trabajos que le sean asignados por el profesor correspondiente de forma individual.
- Las partes aprobadas en la convocatoria de enero sólo se conservarán hasta la convocatoria de junio correspondiente al curso académico en vigor.

En la evaluación en periodo extraordinario, el profesor podrá conceder, según su propio criterio, la calificación de Matrícula de Honor (MH) a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0, con un máximo de un estudiante por cada veinte matriculados en el grupo, descontados los que ya hubieran superado la asignatura en convocatorias anteriores.

[13] Régimen de tutorización y evaluación para alumnos que repiten la asignatura

Para aquellas personas que, por motivos debidamente justificados, no puedan asistir de forma regular a las clases de asignaturas pendientes en el turno contrario, la División de Psicología articulará un programa de tutorías cuya convocatoria se hará pública a principio del semestre correspondiente.

En el modelo híbrido las personas que repitan la asignatura seguirán la docencia de forma no presencial.

Aquellos/as alumnos/as que se encuentren en convocatorias quinta, sexta o Extraordinaria de Fin de Carrera se pondrán en contacto con el/la profesor/a a principio del semestre lectivo, con objeto de prestarles atención tutorial personalizada y recibir información complementaria.

Bibliografía general

- Andres Reina, M.P. (2010). *Gestión de la Formación en la empresa*. Madrid: Piramide.**
- Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- Birkenbihl, M. (2003). *Formación de Formadores*. Madrid: Paraninfo.
- Birkenbihl, M. (2003). *Formación de Formadores*. Madrid: Paraninfo.**
- Broad, M.L. y Newstrom, J.W. (2000). *Cómo aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo*. Madrid: Ramón Areces.
- Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (Coord.) (2011). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Madrid: COP.**
- Chamorro-Premuzic, T, Furnham, A. (2011). *Psicología de la Selección de Personal*. Madrid: Tea Ediciones.
- Cooper, D. (2004). *Reclutamiento y selección*. Madrid: Thomson Paraninfo.**
- Farr, J.L. y Tippins, N. T. (Ed). (2010). *Handbook of Employee Selection*. N.York: Routledge**
- Ferrer, F.M. (2007). *Formación y selección de personal en la empresa*. Almería: APPCA, CD-ROM.**
- Forsyth, P. (2001). *Formación y promoción del personal*. Barcelona: Gedisa.
- Galafate Ferrer, F.M. (2007). *Formación y selección de personal en la empresa*. Almería. APPCA, CD-ROM.
- IFES (1998). *Formación de Formadores*. Madrid: IFES.
- Illie, C. y Martín Rodrigo M.C. (2011) *El ADN de la formación para directivos*. Madrid. LID.
- Kirkpatrick, D.L. (1999). *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Barcelona: Gestión 2000.**
- Lapeña, A. y González, M.C. (1997). *La Formación Continua de los Trabajadores*. Madrid, IFES.k: Prentice-Hall.
- López-Fé, C.M. *Persona y profesión*. Madrid: Ediciones, TEA.
- López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Barcelona: Epise.
- Nadler, L. (1989). *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Noe, R. (2009) *Employee training and development*. N.Y. McGraw-Hill.
- Oscá, A. (Ed.) (2006). *Selección, Evaluación y Desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Ed. Sanz y Torres**
- Peterson, N.G. et alii (1999). *An occupational information system for the 21st century: the development of O* Net*. Washington: APA.**
- Pineda, P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Rose, E. (1997). *Presenting and training with magic*. N.Y. McGraw Hill.
- Rose, E. (1999) *50 ways to teach your learner*. S.F. Jossey-Bass.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2005). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal*. Madrid: Pirámide.**
- Wood, R. y Payne, T. (1998). *Competency based recruitment and selection. A practical guide*. Chichester: John Wiley and Sons.**

Bibliografía recomendada

- Chamorro-Premuzic, T, Furnham, A. (2011). *Psicología de la Selección de Personal*. Madrid: Tea Ediciones.
- Osca, A. (Ed.) (2006). *Selección, Evaluación y Desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Sáinz y Torres.
- Salgado, J. F., Moscoso S. (2011). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal*. Madrid: Pirámide.
- Tejada, J. y Giménez, V. (Coords.) (2007). *Formación de Formadores*. Thomson.

Otra información relevante

En la siguiente dirección tienen acceso a la guía técnica y de buenas prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal patrocinada por el Colegio Oficial de Psicólogos que fija el marco de referencia conceptual y operativo en este ámbito en España. El material es de libre acceso:

<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/quiatecnicabuenaspracticas.pdf>

Material complementario sobre Valores y Ética. Manual publicado por el BBVA, una recopilación de artículos relevantes de autores extranjeros de primera línea traducidos al español. Puede descargarse la versión que el alumno prefiera.

<http://www.bbvaopenmind.com/book/valores-y-etica-para-el-siglo-xxi/>

[15] Otras observaciones

La demostración de que se han adquirido las competencias asociadas a esta asignatura y, por tanto, el alumnado ha respondido exitosamente a sus objetivos, se transmite principalmente a través de la palabra utilizada. Es por ello que, tanto en los exámenes como en todos los trabajos realizados, tendrá una valoración esencial el cuidado de **la ortografía y de la expresión** a nivel escrito y oral, repercutiendo éste en la nota final de acuerdo a su calidad.

Con el objetivo de solucionar dudas relacionadas con la expresión oral y escrita, se recomienda repasar todos aquellos ejercicios que vayan a ser entregados, para corregir posibles fallos, poniendo especial cuidado en las faltas ortográficas y de acentuación, así como en el uso adecuado de la puntuación, para que la lectura y comprensión del trabajo sea correcta. Resulta útil, además, el uso del corrector ortográfico y gramatical del procesador de textos, así como la consulta de las siguientes páginas web:

_ Real Academia Española: www.rae.es

_ Corrector de textos Stilus: <http://stilus.daedalus.es/stilus.php>

_ Fundación del Español Urgente: <http://www.fundeu.es/>

La División de Psicología del CES Cardenal Cisneros recuerda a sus estudiantes que pueden disfrutar tanto de programas de movilidad (Erasmus, SICUE e intercambio fuera de Europa), gestionados desde el Departamento de Relaciones Internacionales (<https://www.universidadcisneros.es/internacional/>), como recibir atención de la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión (<https://www.universidadcisneros.es/unidad-de-apoyo/>), que comprende la Oficina para la Inclusión de las Personas con Diversidad, la Oficina de

Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Oficina de Acogida a Personas Refugiadas y Migrantes y la Oficina de Atención a Deportistas de Alto Rendimiento.