

Asignatura:	SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL		
Profesores:	Ángel Márquez de Lara Eduardo Villarrubia Espinosa		
Correo electrónico:	angelmarquez@universidadcisneros.es evillarrubia@universidadcisneros.es		
Curso:	4º	Semestre:	1º

Concurrir a la convocatoria de esta asignatura entraña la aceptación, por parte del alumno, de los procedimientos y normas que se detallan en este documento. Así mismo, el alumno, se hace responsable de haberlo leído y entendido con la debida antelación, es decir, en los primeros momentos del desarrollo de la asignatura.

Por otro lado, el alumno se compromete a guardar la confidencialidad de las prácticas, para que los futuros alumnos que las realicen en cursos siguientes sigan beneficiándose del aprendizaje que éstas generan.

[1] Objetivos

Esta asignatura se ciñe a los objetivos docentes establecidos por el Departamento de Psicología del Trabajo de la UCM:

Estos objetivos tienen carácter provisional, y se atiene 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.

[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

Si bien no existen más requisitos para cursar esta asignatura que los exigidos para acceder a los estudios universitarios, es fundamental que los alumnos de selección y formación de personal sepan expresarse en castellano de forma clara y gramaticalmente correcta, tanto por escrito como oralmente.

[4] Actividades educativas presenciales: dinámica de las clases teóricas

Tal como consta en la Ficha Oficial de la Universidad Complutense, el temario teórico de la asignatura 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.

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.

[5] Actividades educativas presenciales: dinámica de las clases prácticas

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.

[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 un trabajo grupal y otro individual, entre los propuestos por los profesores.

Prof. Ángel Márquez de Lara (Formación del Personal):

En el caso de Formación el trabajo individual consistirá en el desarrollo integral de un plan de formación.

El profesor establecerá el sistema de presentación del trabajo (entrega física, envío por correo electrónico, exposición en clase, etc.) y lo comunicará a los alumnos durante el desarrollo del curso.

Prof. Eduardo Villarrubia Espinosa (Selección del Personal):

En el caso de Selección el trabajo grupal consistirá en el diseño integral de un proceso de selección o en la aplicación de alguna prueba de evaluación en Selección. La entrega se realizará, de forma inexcusable, en formato electrónico, y deberá ajustarse en todo momento a las normas APA. Los grupos deberán estar compuestos por tres personas, salvo excepción autorizada.

El trabajo individual consistirá en la realización de un resumen de un artículo o capítulo de libro, que se indicará con la suficiente antelación.

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

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

Las tutorías obligatorias de Selección y formación se realizarán durante la última hora de clase. Tales sesiones tienen dos grandes objetivos:

- Evaluar la organización y el rendimiento de los equipos de trabajo durante las clases prácticas.
- Identificar los posibles errores conceptuales o aplicados que pudieran sufrir los alumnos, a título personal.

Los alumnos cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría, en horas concertadas personalmente con los profesores de la asignatura, si se encuentran con dificultades para asimilar alguna cuestión o para 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 los profesores, a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento, o bien por medio del Campus Virtual.



[8] Procedimientos de evaluación

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

Prof. Ángel Márquez de Lara (Selección 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.

Si se suspende uno de los dos exámenes parciales, el alumno deberá presentarse a la totalidad de la asignatura en el examen final.

Para aprobar la asignatura la nota en el examen final será como mínimo de 3,5.

El comportamiento reiteradamente negativo en clase que suponga la expulsión del alumno de la misma, implicará el suspenso de la asignatura independientemente de la nota obtenida en el examen final.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

El examen final consistirá en una prueba de evaluación sobre contenidos teóricos, dentro de la cual el alumno deberá escoger entre dos formatos:

- Prueba objetiva tipo test
- Prueba de desarrollo.

La prueba objetiva tipo test se corregirá aplicando la fórmula: aciertos menos errores dividido entre n-1.

La prueba de desarrollo constará de varios temas propuestos, entre los cuales el alumno deberá elegir uno o varios. 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.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

Los contenidos prácticos de la asignatura se evaluarán mediante la suma del trabajo colectivo en el aula (trabajos, exposiciones, dinámicas...) y el trabajo autónomo individual de cada alumno.

TRABAJO AUTÓNOMO

El profesor marcará las directrices de cada uno de los trabajos a realizar.

Prof. Eduardo Villarrubia Espinosa (Selección del Personal):

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

La evaluación de los resultados del aprendizaje de la parte teórica se realizará mediante:

1. Pruebas escritas de carácter individual. Consistirá en la realización de un examen tipo test de 20-30 preguntas Verdadero-Falso. 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. La segunda parte de

examen consistirá en contestar a una serie de preguntas de desarrollo breve (entre 5 y 20 líneas, aprox.). Se espera que las respuestas a esas preguntas sean breves, exhaustivas y precisas, y que estén expresadas con claridad y corrección lingüística. 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. Nota final del examen de 0 a 10.

Se llevará a cabo al finalizar las clases de Selección. El resultado del examen será el 80% de la nota final de teoría.

Para aprobar la nota final de Teoría es necesario obtener una calificación mínima de 4,5 en el examen tipo test/desarrollo.

2. Trabajo individual sobre un resumen y elaboración de un tema teórico. Nota de 0 a 10. Corresponde a un 20%, de la nota final de Teoría.

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

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

1. El trabajo de Grupo será evaluado 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.

2. La asignatura cuenta con 2 Prácticas sobre pruebas de evaluación relacionadas con los contenidos teóricos (Entrevista y Dinámica de grupo). Cada práctica tendrá el siguiente valor en la nota de este apartado práctico: 1ª práctica: 50%; 2ª práctica: 50%; Se tendrán en cuenta en los informes entregados al finalizar cada una de las 2 prácticas: la presentación, aplicación, ejecución, resultados de la evaluación, diagnóstico y conclusiones.

NOTA FINAL PRÁCTICAS:
$$\frac{\text{Prácticas de Eval.(y actitud)} \times 6 + \text{Trabajo en Grupo} \times 4}{10} =$$

Requisitos de los informes de prácticas a presentar por los alumnos:

1. No se admitirán trabajos a mano, si no van acompañados del formato electrónico.
2. La fecha de entrega de cada informe se avisará con suficiente antelación. El alumno que no lo presente en la fecha indicada obtendrá un cero en dicho informe.
3. No se admitirá ningún trabajo más allá de la fecha tope señalada en su momento. En ningún caso se admitirán trabajos el día del examen parcial, final de junio o de septiembre.
4. Formato APA.
5. Las notas obtenidas en los trabajos se mantendrán a efectos del cálculo de las medias tanto en los exámenes finales de febrero como de septiembre.

[9] Asistencia y comportamiento en 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 14 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, **todos los alumnos que acumulen más de 14 horas de ausencia no justificada a una asignatura recibirán sin excepciones la calificación de No Presentado (NP) en dicha asignatura**, sin perjuicio de su derecho a presentarse a cualquier prueba de evaluación que se convoque y de conocer a título informativo la calificación que pudiera obtener en ella.

Obtendrán **medio punto adicional**, que se sumará directamente a su calificación final de la asignatura, todos aquellos alumnos que asistan a la totalidad de las horas de clase de dicha asignatura, o que tengan sólo tres o menos ausencias. Los alumnos que acumulen más de tres ausencias, siempre y cuando éstas obedezcan a motivos debidamente justificados, podrán si lo desean recuperar la posibilidad de obtener la bonificación de medio punto; para ello, deberán atender a las actividades educativas complementarias que en cada caso les indique el profesor.

En caso de que, por algún motivo justificado, tuvieras que dejar de asistir a clase durante un periodo prolongado, la División adoptará con carácter general las medidas oportunas para paliar los efectos que dicha ausencia pudiera tener en tu rendimiento académico. Si te ves en estas circunstancias, comunícaselo cuanto antes a los Coordinadores de la División, quienes lo pondrán en conocimiento de tus profesores y tutores. **La justificación de una ausencia se realizará siempre ante los Coordinadores de la División en el plazo de diez días lectivos a partir de la reincorporación del alumno a clase, nunca ante el propio profesor.**

Durante las clases, **es preciso guardar un meticuloso respeto a la actividad de tus compañeros y del profesor**. Los alumnos que no lo hagan y, por tanto, obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros 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 profesor, 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 alumno persista después de ese aviso, el profesor contabilizará la ausencia en su registro de asistencia a clase. Si el alumno persiste en actitudes que obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros y el suyo propio, el profesor podrá además expulsarlo del aula.

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 compañeros y el profesor.**

Además de esta normativa de carácter general, el profesor tiene libertad para determinar cualquier otra norma de comportamiento compatible con las anteriores.

[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 dimanar 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 plagiarlo, 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 alumno aspira a pertenecer tras su graduación.

Por todo ello, la División de Psicología del C.E.S. Colegio Universitario Cardenal Cisneros no tolerará ninguna manifestación de plagio en los trabajos académicos de los alumnos. 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 tutores de la División. El alumno 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.

Los alumnos 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, 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 alumno 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 alumno 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 profesor, 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 ésta se realice (fotografía de exámenes con dispositivos móviles, memorización de preguntas para su posterior difusión, etc.). En caso de producirse dicha actividad, las consecuencias académicas serán idénticas a las del plagio, sin perjuicio de otras de mayor severidad, que la Dirección del Centro pueda adoptar a tenor de la gravedad de los hechos.

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003, 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)
9,0-9,9:	Sobresaliente (SB)

Según su propio criterio, el profesor podrá conceder 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.

Siguiendo la filosofía del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la calificación final de la asignatura Selección y Formación del Personal será una puntuación media entre los conocimientos teóricos y prácticos demostrados por el alumno. Tales conocimientos se evaluarán a través de la siguiente ponderación de las actividades presenciales y no presenciales:

Prof. Ángel Márquez de Lara (Formación del Personal):

Se hará un único examen final de Formación de Personal.

El comportamiento reiteradamente negativo en clase que suponga la expulsión del alumno de la misma, implicará el suspenso de la asignatura independientemente de la nota obtenida en el examen final.

Prof. Eduardo Villarrubia Espinosa (Selección del Personal):

La calificación final vendrá determinada por la nota obtenida en el examen (60%) y el apartado de las prácticas realizadas durante las clases (40%). La nota 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 septiembre, en caso de tenerla aprobada.

NOTA FINAL P. SELECCIÓN: Nota Teoría x 6 + Nota Prácticas x 4 =
10

NOTA FINAL DE LA ASIGNATURA: EVALUACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

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 febrero. Si volviera a suspender quedándole para septiembre tendría que examinarse de la asignatura completa.

[12] Régimen de evaluación en la convocatoria de Septiembre

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

- Los alumnos cuyo suspenso se deba al examen teórico oficial de Febrero 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 Febrero sólo se conservarán hasta la convocatoria de Septiembre correspondiente al curso académico en vigor.
- En la convocatoria de Septiembre no se tendrá en cuenta la bonificación por asistencia a clase que el alumno hubiera podido conseguir durante el primer semestre.

[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.

La convocatoria de este programa de tutorías se hará pública a principio del semestre correspondiente.

[14] Bibliografía

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.
- 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.
- 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.
- 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.

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/guiatecnicabuenaspracticass.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 de que, por tanto, el alumnado ha respondido exitosamente a sus objetivos, se transmite principalmente a través de la palabra utilizada. Por esta razón, 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 esta valoración en la nota final.

De igual manera, se ruega observar las normas elementales de corrección lingüística en los correos electrónicos y comunicaciones a través del **Campus Virtual**. Los mensajes cuya redacción llegue a dificultar su comprensión serán devueltos con la indicación de que dicha redacción sea corregida; también serán devueltos los mensajes que no incluyan la firma del remitente.

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. 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/>