

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

### DATOS GENERALES DE LA MATERIA:

- 1) Nombre de la asignatura: **Reclutamiento y Selección Técnica de Personal**
- 2) Clave: **0720**
- 3) Semestre: **7º, 8º y 9º**
- 4) Créditos: **08**
- 5) Horas teoría: **2**
- 6) Horas práctica: **4**
- 7) Fecha de actualización: **Junio del 2005**
- 8) Profesores responsables de la actualización: **Mtra. Ma. del Carmen Gerardo Pérez**
- 9) Materias con las que se relaciona: **Análisis y Valuación de Puestos I y II, Psicología del Trabajo (introductoria). Pruebas de la Personalidad, Integración de Estudios Psicológicos, Teoría y Técnica de la Entrevista.**

### 10) Introducción:

El Reclutamiento y la Selección de los recursos humanos constituyen un factor importante en cualquier organización, para ello, se requiere contar con el personal que posea las capacidades y potencialidades que le permita desempeñarse eficientemente en determinado puesto, para ello las organizaciones necesitan contar con psicólogos con conocimientos técnicos y del comportamiento humano.

A través de esta asignatura, se capacita al alumno en los diferentes métodos de Selección Técnica de Personal y la elección, aplicación, calificación e interpretación de diversas técnicas que le permiten elegir al personal adecuado para un puesto de trabajo determinado. El psicólogo, mediante el uso de técnicas de medición de: habilidades, personalidad, conocimientos, intereses o valores y de motivación, así como de la entrevista, entre otras, estará en posibilidad de seleccionar al candidato más idóneo tanto para el puesto como para la organización.

### 11) Objetivo general:

El estudiante, al finalizar el curso aplicará diferentes métodos y técnicas de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, respondiendo a las necesidades del puesto y específicas de una organización dentro de un contexto socio-político-económico.

**Objetivo general de la práctica:** El estudiante, al finalizar el curso elegirá, aplicará, integrará y evaluará las técnicas y formatos utilizados en el proceso de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal.

## 12) Temario:

### TEMA I IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

#### Objetivo específico:

El estudiante identificará por escrito la importancia del proceso de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, dentro del sistema de recursos humanos con un enfoque sistémico.

- 1.1 Importancia del proceso
- 1.2 Campo de acción
- 1.3 La organización como Sistema y su relación con el medio ambiente
  - 1.3.1 Concepto de sistema
  - 1.3.2 Clasificación de los sistemas
  - 1.3.3 Sistema de Desarrollo de Recursos Humanos

tiempo aproximado: 6 horas

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Arias, G. F. (2003). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Grados, E. J. (2000). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal. México: Manual Moderno.

Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Werther, W. y Davis, K. (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Blanco, C. (1990). Reclutamiento y Selección de Personal. México: Limusa.

### TEMA II RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

#### Objetivo específico:

El estudiante distinguirá por escrito el concepto, las características de cada uno de los elementos que intervienen en el proceso de Reclutamiento de Personal.

- 2.1 Definición
- 2.2 Requisición de Personal
- 2.3 Empleo del Análisis de Puestos en la Selección Técnica de Personal
- 2.4 Fuentes de Reclutamiento
- 2.5 Medios de Reclutamiento
  - 2.5.1 Masivos
  - 2.5.2 Electrónicos
- 2.6 Políticas
- 2.7 Perfil funcional y psicológico del puesto

- 2.8 Entrevista telefónica de filtro con los candidatos
- 2.9 Etapas del proceso de Reclutamiento y Selección Técnica de Personal

tiempo aproximado: 6 horas

## **PRÁCTICA**

### **Objetivo específico:**

El estudiante diseñará los formatos necesarios para reclutar personal de acuerdo a un caso específico, aplicando críticamente, los conocimientos adquiridos en clase.

tiempo aproximado: 12 horas

### Actividades:

- Diseñar una requisición de personal en función del caso práctico asignado (se sugiere trabajar por equipos y con casos reales o previamente elaborados, que consideren diferencias que permitan aplicar los conocimientos adquiridos en la clase teórica)
- De acuerdo al caso asignado, justificar qué fuente de reclutamiento utilizaría
- Identificar y justificar el medio de reclutamiento
- Elaborar el perfil psicológico del puesto
- Redactar la información que debería contener el medio de comunicación elegido para cubrir la vacante, incluyendo las especificaciones de costo, tiempo, lugar, etc.

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Vite, S.P. S. (2002). Mecanograma Reclutamiento de Personal. México: Facultad de Psicología UNAM.

Hawk, R. (1997). Reclutamiento y Selección Técnica de Personal. México: Técnica.

Arias, G. F. (2003). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Blanco, C. (1990). Reclutamiento y Selección de Personal. México: Limusa.

## **TEMA III ENTREVISTA**

### **Objetivo específico:**

El estudiante distinguirá por escrito las características de los diferentes tipos de entrevista, etapas y su importancia en el proceso de Selección Técnica de Personal.

- 3.1 Descripción
- 3.2 Formas de entrevista: dirigida, semi-dirigida y no dirigida
- 3.3 Fases de entrevista
- 3.4 La entrevista de selección:
  - a) áreas a investigar
  - b) tácticas
  - c) principales errores
- 3.5 Características del entrevistador
- 3.6 Tipos de entrevista: ajuste de salida, etc.
- 3.7 Reporte de evaluación de entrevista

tiempo aproximado: 6 horas

## *PRÁCTICA*

### **Objetivo específico:**

El estudiante realizará una entrevista de selección aplicando los conocimientos adquiridos en la clase teórica.

tiempo aproximado: 12 horas

### Actividades:

- Los estudiantes realizarán entrevistas tomando en cuenta la información general de la institución, la requisición y solicitud de personal, aplicando los conocimientos adquiridos en la clase teórica
- Los estudiantes participarán como entrevistados, de acuerdo a las consignas que les sean asignadas (personas introvertidas, manipuladoras, mentirosas, etc.)
- Se elaborará reporte de la entrevista

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Grados, E. J. (2000). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal. México: El Manual Moderno.

Cicero, F. M. A., y Moreno C. S. (2000). Teoría y Técnica de la Entrevista. México: Impromar.

Grados, E. J. y Sánchez F. E. (1993). La Entrevista en las Organizaciones. México: El Manual Moderno.

Alles, M. (1999). Cómo Entrevistar por Competencias. España: Granica.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Acevedo, I. A. y López M. (1990). El Proceso de la Entrevista, Conceptos y Modelos. México: Limusa.

Goodale, J. (1998). La entrevista, Técnicas y Aplicaciones para la Empresa. México: Pirámide.

Rodríguez, E. M. (1991). La Entrevista Productiva y Creativa. México: McGraw Hill.

Videos: Cómo escoger un trabajo PST 004/5 Formato VHS  
Cómo solicitar un trabajo PST 005/5 Formato VHS  
Platíqueme sobre usted PST/081/4 Formato VHS

#### **TEMA IV SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL**

##### **Objetivo específico:**

El estudiante distinguirá por escrito las principales características de las partes que integran el proceso de selección técnica de personal.

- 4.1 Descripción
- 4.2 Proceso de Selección Técnica de Personal
- 4.3 Consideraciones técnicas y éticas para la elección y uso de instrumentos de evaluación
- 4.4 Integración de reportes psicológicos
- 4.5 Aspectos legales

tiempo aproximado: 10 horas

##### **PRÁCTICA**

##### **Objetivo específico:**

El estudiante seleccionará, aplicará y calificará los instrumentos de evaluación realizando la integración de resultados:

- \* Técnicas de medición de inteligencia
- \* Técnicas de evaluación de la personalidad
- \* Técnicas de medición de habilidades y aptitudes
- \* Técnicas de intereses, valores, actitudes y motivacionales

tiempo aproximado: 20 horas

##### **ACTIVIDADES:**

El estudiante bajo la asesoría del profesor seleccionará la(s) batería(s) de pruebas considerando los diferentes niveles: operativo, mandos intermedios y ejecutivo, las aplicará, calificará e integrará los resultados obtenidos.

##### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

Arias, G. F. (2003). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Grados, E. J. (2000). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal. México: El Manual Moderno.

Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Werther, W. y Davis, K. (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Espinosa, M., Colom, R. y Quiroga, M. A. (1996). La Práctica de la Psicología Diferencial en la Industria y la Organizaciones. Madrid: Pirámide.

Agrell, T, (1982). Técnicas para la Selección de Personal. España: Lidiun.

Faverge, J. M. (1983). El Examen de Personal y el Empleo de Test. Argentina: Herder.

Rivera, O., Esquivel F. y Lucio E. (1987). Integración de Estudios Psicológicos. México: Diana.

Rivera, S. R. (1980). Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal. México: Limusa.

Sánchez, G. J. C. (1993). Selección de Personal, Guía Práctica. España: Amarú.

Ansorena, A. (1999). 15 pasos para la Selección de Personal con Éxito: Métodos e Instrumentos. España: Paidós.

Tronconi, M. y Morganti S, (1994). Los Test de Selección Personal. España: De vecchi.

## TEMA V OTROS MÉTODOS DE SELECCIÓN

### Objetivo específico:

El estudiante identificará por escrito las características de otros métodos de Selección Técnica de Personal.

- 5.1 Centros de evaluación, entrevista dimensional
- 5.2 Sistemas computarizados en la Selección Técnica de Personal
  - 5.2.1 Selección por computadora
- 5.3 Contratación
- 5.4 Inducción
- 5.5 Evaluación del proceso de Selección Técnica de Personal

tiempo aproximado: 6 horas

### PRÁCTICA:

### Objetivo específico:

El estudiante analizará los métodos de Selección revisados en clase, eligiendo el más adecuado a las necesidades del puesto y de la organización.

tiempo aproximado: 12 horas

### ACTIVIDADES:

- Analizará las características de los diferentes métodos de Selección
- Retroalimentación

Evaluación:

- \* Entrega oportuna del trabajo
- \* Calidad de la información
- \* Participación en la integración de los resultados obtenidos

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Grados, E. J. (2000). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal. México: Manual Moderno.

Grados, E. J. (1996). Centros de Evaluación. Assessment Center (Diagnóstico, Intervención y Control en el Factor Humano). México: Facultad de Psicología UNAM

Gómez, R. C. (1984). Presentación y Adaptación de Material para Centros de Evaluación. México: Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología UNAM

Uribe, P. J. F. (1996). Factores Sociodemográficos y su Relación con Habilidades de Comunicación Organizacional con el Método de Assessment Center. México: Tesis de Maestría de la Facultad de Contaduría y Administración UNAM

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Espinosa, M., Colom, R. y Quiroga, M.A. (1996). La Práctica de la Psicología Diferencial en la Industria y la Organizaciones. Madrid: Pirámide.

Agrell, T, (1982). Técnicas para la Selección de Personal. España: Lidiun.

Rivera, O., Esquivel F. y Lucio E. (1987). Integración de Estudios Psicológicos. México: Diana.

Alles, M. (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. España: Granica.

Ansorena, A. (1999). 15 pasos para la Selección de Personal con Éxito: Métodos e Instrumentos. España: Paidós.

#### **13) Métodos de enseñanza – aprendizaje:**

Medios Audiovisuales: Proyector de acetatos, cañón, películas, material impreso y rotafolio

Técnica expositiva, trabajo en equipos, Role Playing, análisis de casos y aprendizaje por producto

#### **14) Criterios de evaluación:**

##### *PRODUCTOS REQUERIDOS:*

- Planeación de una organización y diseño de formatos que se utilizarán en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

- Elaboración e integración de baterías de pruebas para puestos de diferentes niveles, con los requerimientos técnicos establecidos
- Práctica cotidiana consistente en:
  - ✓ Revisión, aplicación e interpretación de pruebas psicológicas

#### CALIFICACIÓN DE TEORÍA:

- 2 Evaluaciones parciales, lápiz-papel

#### CALIFICACIÓN PRÁCTICAS:

- Entrega oportuna de trabajos
- Calidad en la elaboración
- Participación

Los porcentajes se establecerán al inicio del curso con los alumnos.