



## **PRONTUARIO**

### **I. TÍTULO**

Reclutamiento y Selección

### **II. CODIFICACIÓN**

REHU 4436

### **III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO**

3 créditos/3 horas a la semana

### **IV. PRERREQUISITOS**

REHU 4405

### **V. DESCRIPCIÓN**

Estudio de los modelos y estrategias de reclutamiento y selección de candidatos a empleo internos y externos. Énfasis en la planificación e implantación de estrategias efectivas para identificar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo y seleccionar los candidatos con las competencias requeridas en organizaciones competitivas.

### **VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES**

Al finalizar el curso de gerencia de recursos humanos, el estudiante:

1. Identificará modelos y estrategias de reclutamiento y selección de personal dirigidas a atraer y retener el mejor talento.
2. Desarrollará las destrezas básicas que le permitan reconocer la diversidad en la fuerza laboral.
3. Evaluará las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo para implantar las estrategias de reclutamiento y selección de empleados que mejor respondan a las necesidades organizacionales en mercados locales y globales.

---

<sup>1</sup> *Nuestra Misión: Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial. Aprobada: 12 de septiembre de 2014*

4. Aplicará las técnicas para lograr un pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes en las organizaciones.
5. Conocerá e identificará los aspectos legales y éticos que afectan los procesos de reclutamiento y selección de empleados.
6. Reconocerá la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertada en el proceso de evaluación del proceso de reclutamiento y selección de personal.
7. Aplicará estrategias de gerencia de recursos humanos y utilizará destrezas de trabajo en equipo que le ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales relacionadas al reclutamiento y selección de empleados.
8. Podrá contribuir de forma efectiva a la inclusión de compañeros con impedimentos en el salón de clases.
9. Laborará en cualquier equipo de trabajo, haciendo los acomodos necesarios para incluir compañeros estudiantes con impedimentos.

## VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

- Introducción a los modelos y estrategias para atraer y retener talento 3.0 hrs.
  - Retos y oportunidades en reclutamiento y selección efectivo
- Aspectos legales y éticos del reclutamiento y selección de empleados 3.0 hrs.
- Planificación estratégica de recursos humanos y reclutamiento 3.0 hrs.
  - Análisis de oferta y demanda de empleo
  - Diversidad en la fuerza laboral
  - Pronósticos de empleo
  - Alternativas de contratación
    - Regular
    - Temporero
    - Contratos profesionales
    - Empleo a tiempo parcial
  - Planes de Sucesión para Puestos Claves
- Análisis, descripciones y especificaciones de puestos 6.0 hrs.
- Reclutamiento externo e interno 3.0 hrs.
  - Fuentes de reclutamiento
    - Solicitudes
    - Resumes
    - La Internet
    - Universidades
- Medición y evaluación de reclutamiento y selección 3.0 hrs.
  - Costo de reclutamiento
  - Análisis de Costo-Beneficio
  - Tasa de retención o cambio de personal
- Desarrollo e implantación de procesos de selección externa 6.0 hrs.
  - Entrevista
    - Aspectos legales de la entrevista
      - Doctrina de reclutamiento negligente
      - Leyes anti-discrimen y la acción afirmativa
      - Manejo de documentos

- Tipos de entrevista
- Preguntas para la entrevista
- Técnicas para la entrevista
- Notas durante la entrevista
- Pruebas de empleo
  - Tipos de pruebas
  - Utilidad de las pruebas
  - Ventajas y desventajas
  - Validez y confiabilidad de las pruebas
  - Administración
- Referencias
  - Aspectos legales
  - Verificación de datos
- Selección Interna 3.0 hrs.
- Requisitos, competencias y criterios para la toma de decisiones 3.0 hrs.
- Pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes 3.0 hrs.
  - Selección
  - Rechazo
- Gerencia de reclutamiento y selección de empleados 3.0 hrs.
  - Fusiones, adquisiciones y ventas.
- Reclutamiento y selección de empleados en mercados globales 3.0 hrs.
- Gerencia de Retención 3.0 hrs.
  - Orientación y socialización de empleados nuevos
    - Objetivos
    - Beneficios
    - Planificación y diseño
    - Evaluación

***Total de horas contacto al semestre:***

***45 hrs.***

#### **VIII. ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS:**

- Conferencias del profesor
- Discusión de casos y problemas
- Análisis de casos
- Presentación de material audiovisual (películas, anuncios)
- Presentaciones en grupo
- Intercambio de experiencias
- Debates
- Preguntas de aplicación
- Preguntas de discusión
- Ejercicios computadorizados
- Ejercicios de pensamiento crítico

**IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:**

- Estudio de casos o jurisprudencia
- Conferenciantes
- Noticias de periódicos
- Artículos de revistas
- Recursos audiovisuales
- Trabajos escritos
- La Internet
- Sistemas de información
- Plataformas instruccionales (Blackboard, Moodle, etc.)

**X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:**

- Asistencia y participación - 10% a 20%
- Ejercicios o proyectos individuales – 25 % a 50%
- Ejercicios o proyectos grupales – 25 % a 50%
- Exámenes parciales – 20% a 60%

**XI. ESTRATEGIAS DE AVALÚO SUGERIDAS:**

El avalúo será realizado mediante una rúbrica:

- Reflexión crítica
- Exámenes estandarizados
- Informes técnicos
- Trabajos de investigación
- Trabajo o asignación en equipo

**XII. SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

90 - 100%	A
89 - 80	B
79 - 70	C
69 - 50	D
49 - 0	F

**XIII. LEY 51**

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase.

Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo asistivo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con impedimentos (OAPI) del Decanato

de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el(la) profesor(a).

*Modificado según la Certificación #99 (01-02) del Senado Académico, Ley 51 de 1996 (Ley de Servicios Educativos Integrales para personas con impedimentos) y la Certificación 130 (1999-2000) de la Junta de Síndicos.*

#### **XIV. CONDUCTA ESTUDIANTIL SUJETA A SANCIONES DISCIPLINARIAS**

El Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico es el cuerpo normativo que dispone los derechos y deberes de los estudiantes como miembros de la comunidad académica y establece las estructuras para su participación en la vida universitaria. Es responsabilidad de todo estudiante de cumplir con las normas académicas y administrativas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, según se estipulan en el Reglamento de Estudiantes.

La asistencia a los cursos es obligatoria. El estudiante deberá excusarse con el/la Profesor(a) si incurre en alguna ausencia y/o tardanza.

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

#### **XV. BIBLIOGRAFÍA:**

##### **Texto sugerido:**

Heneman, H.G. & Judge, T.A. & Kammeyer-Mueller, J. (2014). *Staffing Organizations*. 8<sup>th</sup> ed. Illinois: McGraw Hill.

##### **Bibliografía sugerida:**

Acevedo Colóm, A. (2005). *Legislación protectora del trabajo comentada*. 8va. ed., San Juan, PR: Ramallo Printing Bros.

- Arthur, D. (2006) *Recruitment, Interviewing, Selecting, & Orienting New Employees*. New York: AMACOM.
- Bell, M. (2012). *Diversity in Organizations*. Ohio: South Western.
- Billsberry, J. (2007). *Experiencing Recruitment and Selection*. New Jersey: Wiley.
- Brown, J. N. (2012). *The Professional Recruiter's Handbook: Delivering Excellence in Recruitment Practice*. Philadelphia: Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Collins, S. K. (2007) "Employee Recruitment: Using Behavioral Assessment as an Employee Selection Tool". *The Health Care Manager*. Vol. 26, No. 3; p. 213.
- Compton, R. Morrissey, B. & Nankervis, A. (2014). *Effective Recruitment and Selection Practices*. 6<sup>th</sup> Ed. Chicago, IL: CCH a Wolters Kluwer Business.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity In Organizations*. San Francisco. Berrett-Koehler Publishers.
- Delgado Zayas, Ruy N. (1989). *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño*. San Juan: Ramayo Brothers Printing.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*. 14th Ed. Boston: Pearson.
- Edenborough, R. (2007). *Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance: A Manager's Guide to Psychometric Testing, Interviews and Assessment Centres*. London, UK: Kogan Page.
- Gatewood, R.D., Field, H.S. & Barrik, M. (2015) *Human Resource Selection*. 8<sup>th</sup> ed. Boston, MA: Cengage Learning.
- Gómez, L.R.; Balkin, D.B & R.L Cardy, R.L. (2015) *Managing Human Resources*. 8th edition. New Jersey: PearsonPrentice Hall.
- Gump, S. E. (2006) "Who Gets the Jobs? Recruitment and Selection at a Second-Generation's Japanese Automotive Components Transplant in the US." *The International Journal of Human Resource*. Vol. 17, No. 5, p.842.
- Ivancevich, J. M. & Konopaske, R. (2012). *Human Resources*. Ohio: McGraw Hill.
- Johnson, A. et. al. (2008). "Managerial Recruitment: The Influence of Personality and Ideal Candidate Characteristics." *The Journal of Management*, Vol 27, No. 6; p. 631.

- Lunn, E. & Sarsby, A. (2015). *A project leader's guide to recruitment and selection*. United Kingdom: Leadership Library.
- Martocchio, J.J. (2010). *Employee Benefits*. 4<sup>th</sup> Ed. Boston: Mc Graw Hill Irwin.
- Murphy, M. (2011). *Hiring for Attitude: A Revolutionary Approach to Recruiting and Selecting People with Both Tremendous Skills and Superb Attitude*. Pennsylvania: McGraw Hill.
- Nikolaou, I. & Oostrom, J.K. (2015). *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice*. East Sussex, UK: Psychology Press.
- Nikomo, S.M., Fottler, M.D. & Bruce McAfee, R. (2008). *Human Resource Management Applications*. 6<sup>th</sup> ed. Australia: Thompson.
- Newell-Brown, J. (2011). *The Complete Guide to Recruitment: A Step-by-Step Approach to Selecting, Assessing and Hiring the Right People*. London, UK: Kogan Page.
- O'Meara, B. Petzall, S. (2013). *The Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Peacock, L. (2008). "Self-selection Systems Aid Staff Retention". *Personnel Today*. Vol. 1, p. 47.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Boston: Harvard Business School Press.
- Roberts, G. (2008). *Recruitment and Selection*. 2<sup>nd</sup> Ed. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Sparrow, P. (2006). *International Recruitment, Selection, and Assessment*. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Swan, W.S. (1991). *Cómo escoger el personal adecuado: Un programa para hacer la entrevista eficaz*. Traducido al español por Jorge Enrique Wahanik. Barcelona: Editorial Norma.
- Taylor, I. (2007). *A Practical Guide to Assessment Centers and Selection Methods: Measuring Competency for Recruitment and Development*. London, UK: Kogan Page.
- Torres, L. (2002). *Estrategias de Intervención para la inclusión*. San Juan: Universidad de Puerto Rico. 2002.
- Torres, L. (2002). *Asistencia Tecnológicas Derecho de Todos*. San Juan: Universidad de Puerto Rico.

## Referencias electrónicas

*Bibliotecas:* <http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>

*Leyes:*

LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales,  
<http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>

FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

*Asociaciones Profesionales:*

American Compensation Association,

<http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>

Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

*Agencias Gubernamentales:*

Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR,

<http://www.dtrh.gobierno.pr/>

Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.),

<http://www.eeoc.gov/>

Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.),

<http://www.bls.gov/>