

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Herramientas para la Selección de Personal
Clave de la asignatura:	DED-2102
SATCA¹:	2-3-5
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>La asignatura de Herramientas para la selección de personal contribuye al perfil de egreso del estudiante de la Ingeniería en Gestión Empresarial a fortalecer las competencias para la selección de personal para mejorar la productividad, el análisis de necesidades de contratación común y por competencias, las etapas previas a la entrevista, la entrevista común y por competencias, las evaluaciones técnicas, psicométricas, médicas, socioeconómicas, la importancia de la correcta integración de los expedientes, la ética en la decisión y condiciones de contratación, tipos de contratos, la importancia de la inducción y del seguimiento en periodo de prueba y la entrevista de salida como fuente importante de información.</p> <p>La selección del personal es una actividad muy importante ya que como es estructurada y planificada permite: atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de personas o también llamados candidatos que se diferencian de otros y que en base a sus evaluaciones y entrevistas se clasifican como idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de ciertas tarea profesional.</p> <p>La presente asignatura comienza con el impacto que tiene la selección de personal en la productividad en la empresa u organización, la preselección de los candidatos, como se deben de realizar las entrevistas de selección, la evaluación, la importancia de la ética en la selección del personal, la contratación y posteriormente la inducción y seguimiento de los candidatos contratados.</p>
Intención didáctica
<p>El temario está organizado en las siguientes 6 unidades:</p> <p>En la primera unidad se aborda el impacto de la selección y reclutamiento de personal en la productividad, el estudiante analiza las necesidades de contratación, mediante instrumentos como la requisición, las descripciones de puestos y aspectos auditables para ISO.</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

En la segunda unidad se abordan las etapas previas a la selección como la revisión de currículums, solicitudes y los medios de reclutamiento.

En la tercera unidad se realizarán entrevistas de selección habitual y por competencias, analizando todo el proceso para llevarlas a cabo y los errores frecuentes en las mismas.

En la cuarta unidad se elaborarán exámenes de forma habitual y evaluando sus diferentes tipos de competencias, se analizan los resultados de las evaluaciones psicométricas, así como aspectos a evaluar en los exámenes médicos y las áreas que incluye una evaluación socioeconómica.

En la quinta unidad se analiza la importancia de la correcta integración de los expedientes y sus manuales para la integración del expediente. Asimismo se considera la importancia de la ética en la decisión de contratación.

En la sexta unidad se analizan los tipos de contratos, la importancia de un buen programa de inducción y capacitación a la empresa, al departamento, al puesto, y el seguimiento de empleado hasta llegar a la entrevista de salida.

Durante el desarrollo de la materia, el docente debe promover la participación proactiva de los estudiantes y utilizar las estrategias, técnicas didácticas, cursos, pertinentes propias del docente y centrarlas en el estudiante. De esta manera se busca desarrollar competencias de búsqueda, abstracción, análisis, síntesis, comunicación e intercambio de ideas, integración, liderazgo, uso de herramientas tecnológicas, aplicación de conceptos, modelos y metodologías, realizar simulaciones de cada una de las unidades para practicar cada una de las metodologías vistas en clase.

La evaluación debe ser de manera formativa y sumativa. Debe realizarse a lo largo de las sesiones, por lo que se debe considerar el conocimiento, el desempeño y la actitud. Por tal motivo se desarrollará un portafolio que muestre las evidencias de las competencias específicas y genéricas alcanzadas, así como la aplicación de los conocimientos adquiridos de manera práctica.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Hermosillo en octubre de 2011.	- Miriam Lilián Valdez Balderas - Ma Elsa Jiménez Fernandez - Crisóforo Corrales Navarro	Reunión de diseño de asignaturas para la especialización de la carrera de IGE del ITH de la SNEST
Instituto Tecnológico Superior de Zongolica. Marzo de 2018	Instituto Tecnológico Superior de Zongolica.	Reunión de seguimiento curricular de los programas educativos.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Desarrolla conocimientos y habilidades en el manejo de herramientas que permiten seleccionar de manera eficiente y por competencias al personal apto para el puesto, buscando con ello impactar de manera positiva en la eficiencia de las organizaciones, mejorando la productividad de la empresa.

5. Competencias previas

<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para una comunicación efectiva. • Liderazgo, comunicación efectiva. • Conocer las fases de reclutamiento. • Manifestar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Impacto de la selección y contratación.	1.1 Impacto de la selección de personal en la productividad. 1.1.1 Impacto en los costos de seleccionar, contratar y capacitar al personal 1.1.2 Impacto en los costos de la rotación de personal

		<p>1.1.3 Impacto en la productividad y servicio al cliente</p> <p>4 Impacto en la imagen de la empresa</p> <p>1.1.5 Impacto en la persona contratada</p> <p>1.2 Análisis de necesidades de contratación.</p> <p>1.2.1 Importancia de la requisición de personal</p> <p>1.2.2 Impacto del reclutamiento interno y externo</p> <p>1.2.3 Aplicaciones de la descripción de puestos</p> <p>1.3 Aspectos auditables de ISO</p>
2	Preselección basada en competencias	<p>2.1. Fuentes y medios de reclutamiento basado en competencias.</p> <p>2.2. Pasos de un proceso de selección basado en competencias.</p> <p>2.2.1 Perfil profesional por competencias.</p> <p>2.2.2 Proceso de selección</p> <p>2.2.3 Análisis de Currículums</p>
3	La entrevista de selección habitual y por competencias	<p>3.1. Entrevista preliminar habitual y por competencias.</p> <p>3.2. Tipos de entrevistas</p> <p>3.2.1 Entrevista formal y profunda.</p> <p>3.2.2 Diferencia entre una entrevista habitual y una por competencias.</p> <p>3.3. Entrevista de selección habitual y por competencias.</p> <p>3.3.1. Objetivo.</p> <p>3.3.2. Etapas.</p> <p>3.3.2.1. Preparación.</p> <p>3.3.2.2. Competencias transversales.</p> <p>3.3.2.3. Ambiente.</p> <p>3.3.2.4. Rapport.</p> <p>3.3.2.5. Desarrollo.</p> <p>3.3.2.6. Terminación.</p>
4	Evaluación habitual y por competencias	<p>4.1. Tipos de pruebas</p> <p>4.1.1. Técnica y test por competencias.</p> <p>4.1.2. Cuestionarios de personalidad.</p> <p>4.1.3. Cuestionarios psicotécnicos.</p> <p>4.1.4. Pruebas situacionales.</p> <p>4.1.5. Médica.</p> <p>4.1.6. Socioeconómica.</p> <p>4.1.7. Psicométrica.</p>

5	Integración de expedientes y ética en la selección de personal	5.1 Integración de expedientes. 5.1.2 Manual para la integración de expedientes. 5.2 Ética en la decisión de contratación.
6	Contratación, inducción y seguimiento	6.1. Proceso de contratación 6.2. Contrato de trabajo 6.3. Programa de bienvenida, inducción y capacitación. 6.3.1 inducción a la empresa. 6.3.2 inducción al departamento. 6.3.3 inducción al puesto. 6.4. Seguimiento 6.5. Entrevista de salida

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Impacto de la selección y contratación	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza el impacto de la selección de personal en la productividad. • Analiza las necesidades de contratación. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y reflexionar de forma individual y grupal sobre los impactos de la selección de personal y como afectan a la productividad para construir su propio concepto. • Analizar los costos y tiempo de realización, mediante un diagrama causa y efecto de un proceso de selección, inducción y contratación • Comparar los impactos mediante un mapa mental mediante un software de aplicación propuesto por el docente de la selección de personal en: la productividad y servicio al cliente. la imagen de la empresa la persona contratada. • Realizar un cuadro comparativo del reclutamiento interno y externo. • Analizar los aspectos auditables de ISO, por medio de un ensayo.
Preselección basada en competencias	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza las necesidades de contratación basada en competencias. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y comparar los tipos de selecciones de personal que existen para la requisición de personal, por medio de un cuadro comparativo. • Presentar por equipo mediante una exposición diversas fuentes para reclutar personal, sus ventajas, desventajas y limitaciones. • Analizar un perfil profesional, proporcionado por el docente.

<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	
<p>La entrevista de selección habitual y por competencias</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseña, planea y realiza una entrevista de selección de personal. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza dramatización de una entrevista de selección, siguiendo los pasos y herramientas vistos en clase. • Analiza material en video y hace un análisis crítico del mismo mediante un reporte. • Realiza un cuadro comparativo de la entrevista habitual y por competencias.
<p>Evaluación habitual y por competencias</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora y/o analiza los resultados de evaluaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Técnica • Socioeconómica 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora diferentes tipos de exámenes habituales y por competencias, y los aplica mediante casos prácticos. • Análisis general de resultados de evaluaciones mediante la elaboración de reportes.

<ul style="list-style-type: none"> • Psicométricas • Médica <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de mapas conceptuales de los diferentes tipos de exámenes para la selección de personal.
<p>Integración de expedientes y ética en la selección de personal</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integra y analiza las diferentes herramientas para la integración de los expedientes con ética en la selección de personal. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los elementos que componen un expediente y la importancia de cada uno de ellos mediante un mapa conceptual. • Investiga y analiza el concepto de ética, para identificar la importancia de la ética en la selección de personal. • Investiga y analiza en qué consiste la selección de personal a través de un mapa mental o conceptual, los requisitos necesarios, para considerar que un proceso de selección es ético. • Investigar ya analizar como son los manuales para la integración de expedientes en la selección de personal.

Contratación, inducción y seguimiento	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseña y elabora un programa de inducción de personal. • Elabora instrumentos de evaluación del desempeño. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. • Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. • Capacidad de abstracción y síntesis. • Capacidad de comunicación oral y escrita. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad creativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investiga el concepto y procedimiento del proceso de contratación. • Analiza mediante un mapa conceptual los aspectos que forman parte de la inducción. • Elabora un programa de inducción y capacitación. • Investiga que es seguimiento en periodo de prueba y elaborara un instrumento para medirlo • Elabora una guía para realizar entrevista de salida. • Desarrolla y presentar un caso práctico de contratación con todo lo antes visto.

8. Práctica(s)

<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una investigación sobre la importancia de la selección de personal y los impactos que esta tiene en la empresa. • Diseñar, planear y realizar el proceso de selección, mediante una representación o caso práctico. • Diseñar, planear y realizar una entrevista de selección de personal mediante una representación o caso práctico. • Visitar una empresa para investigar cuál es el impacto que tiene la inadecuada selección de personal e identificar los elementos y etapas de la selección de personal y realizar un reporte.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Para evaluar las actividades de aprendizaje se recomienda solicitar: mapas conceptuales o mentales, reporte de investigación, reportes de prácticas, estudio de casos, exposiciones en clase, portafolio de evidencias, realizar cursos por internet enfocado a los temas de la materia, entre otros.

Para verificar el nivel del logro de las competencias del estudiante se recomienda utilizar: listas de cotejo, cuestionarios escritos, guías de observación, rúbricas, entre otros.

11. Fuentes de información

1. Chiavenato (2.000). Administración de Recursos Humanos. MacGraw Hill.
2. De Ansorena C. A. (1.996). 15 Pasos para la selección de personal con éxito. Barcelona. Paidós.
3. R. Wayne. M. y Robert M. N. (2005). Administración de Recursos Human Prentice Hall.
4. Benjamin Spar, Iliia pletenyuk, Kate reilly, Maria Ignatova. (2018). Reinención de la entrevista. Mayo/2018, de LinkedIn Sitio web: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/es-mx/talent-solutions/resources/pdf/global-recruiting-trends-2018-v02.28-es-lataam-final.pdf>
5. Martha Alles. "Selección por competencias". Buenos Aires: Granica 2.006.
6. Martha Alles. "Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias". Buenos Aires: Granica, 2003.
7. Castillo Cebados. "De la Universidad al puesto de trabajo". Madrid: Pirámide, 2000.
8. Luis Puchol. "La venta de sí mismo". Madrid: Diaz de santos, 1997.
9. Hans Friedrich. "Afrontar con éxito las entrevistas de trabajo". Madrid: Drac, 1998
10. Gregory, Robert J. (2012) Pruebas Psicológicas. Historia Principios y Aplicaciones (6 Edición) Editorial: Pearson

Fuentes electrónicas:

11. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5483272&fecha=17/05/2017
12. www.facc.info/wp-content/uploads/.../opea_Manual-entrevista-competencias-ifef.pdf
13. <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-una-entrevista-por-competencias-11488.html>
14. <https://www.pagepersonnel.es/advice/empresas/la-entrevista/c%C3%B3mo-realizar-una-entrevista-por-competencias>
15. <https://psicologiyamente.net/organizaciones/como-afrontar-entrevista-por-competencias>
16. https://www.procadist.gob.mx/portal/files/oferta_de_cursos.pdf

