



República Bolivariana de Venezuela  
Universidad Bicentennial de Aragua  
Vicerrectorado Académico  
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales  
Escuela de Psicología



| MATERIA   | SEMESTRE    | CÓDIGO   | PRELACIÓN         |                      |                |
|---|-------------|----------|-------------------|----------------------|----------------|
| RECLUTAMIENTO<br>SELECCIÓN E INDUCCIÓN<br>DE PERSONAL | VIII        | FPE78R   | FPE77I            |                      |                |
| UNIDADES DE CRÉDITO                                   | OBLIGATORIA | ELECTIVA | DENSIDAD HORARIA  |                      |                |
| 03  | X           |          | Horas de Asesoría | Horas de Aprendizaje | Total de horas |
|   |             |          | 02                | 02                   | 04             |

**JUSTIFICACION**

La integración de técnicas de entrevista con la materia de reclutamiento, selección e inducción de personal hace posible incluir en el currículo de la especialidad esta asignatura, la cual es la piedra angular para el desempeño profesional en el área de recursos humanos. Los métodos que se utilizan para captar, seleccionar y dar ingreso a los empleados se deben vincular con las tecnologías modernas de análisis del puesto de trabajo, de esta forma durante el proceso de estudio, el participante además de definir las tareas y deberes importantes para el psicólogo industrial, debe estar en la capacidad de identificar el conocimiento, las capacidades y las habilidades necesarias para dar respuesta a las demandas de solicitudes de empleo y el desempeño exitoso de los trabajadores en las organizaciones que así lo requieran.

**OBJETIVO GENERAL**

Analizar los métodos, técnicas y sistemas de reclutamiento, selección e inducción de personal desde la perspectiva psicológica y sus efectos en las organizaciones para el desempeño de los candidatos a empleo.

**CONTENIDO**

| CONTENIDO                        |   |
|----------------------------------|---|
| <b>UNIDAD I</b><br>Reclutamiento | Tema 1. Definición. Historia del Reclutamiento. Clasificación. El proceso de reclutamiento. Importancia. Factores que influyen. Planificación, control y estimación de las necesidades en RRHH. El curriculum de un candidato, Tipos de curriculum: cronológico, funcional y psicológico. Fortalezas y debilidades a evaluar en el curriculum de un candidato. La descripción de cargos. Perfiles de cargos. La solicitud de un empleo.<br>Tema 2. Fuentes de reclutamiento internas y externas que intervienen en el reclutamiento de candidatos. Políticas de empleo y mercado laboral. Reclutamiento bajo el enfoque de rasgos y por competencias en el aspirante a un empleo.<br>Tema 3. Diseño de un programa de reclutamiento en organizaciones públicas y privadas.<br>Instrumentos y técnicas de reclutamiento. Importancia. La tecnología incorporada al reclutamiento. La entrevista telefónica, verificación de referencias y sub-procesos inherentes al reclutamiento. Desarrollo de criterios a través del análisis de tareas. |

  
Dra. Edilia Teresa Papa Arcila  
Secretaría General



República Bolivariana de Venezuela  
Universidad Bicentennial de Aragua  
Vicerrectorado Académico  
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales  
Escuela de Psicología



|  |  |
|--|--|
| <b>UNIDAD II</b><br>Selección              | <p>Tema 4. Definición de selección. El papel del psicólogo en la selección de personal. Aspectos legales, éticos y deontológicos en el proceso de selección. Diseño de un plan de selección. Importancia de la selección de personas con discapacidad en las organizaciones.</p> <p>Tema 5. Instrumentos y técnicas de selección basadas en teorías o enfoques de los rasgos. La entrevista de selección. Los test de aptitudes. Cuestionarios de personalidad. Pruebas situacionales. Seminarios de evaluación. Los datos biográficos. Pruebas de psicopatologías. Pruebas de integridad.</p> <p>Tema 6. Técnicas de selección basadas en simulaciones, Assessment Center, Focus Group, pruebas de razonamiento condicional, el método de incidentes críticos, la grafología y otros métodos no tradicionales. Entrevistas por video cámaras.</p> <p>Tema 7. La selección por competencias. Conceptos. Perfil por competencias. Del enfoque de los rasgos al enfoque por competencias. Principales teorías McClelland, Boyatzis, Woodruffe, Spencer, Alles, Rodríguez Trujillo, Feliú Salazar y otros. Enfoque latinoamericano acerca de la selección por competencias.</p> <p>Tema 8. La organización e informatización del proceso de selección. Diseño y administración de archivos de elegibles. El informe de selección.</p> <p>Tema 9. Evaluación del rendimiento en la selección, confiabilidad y validez predictiva. Utilidad de las técnicas de selección. Tablas Taylor-Russell, proporción de decisiones correctas, tablas Lawshe. Fórmula de Brogden-cronbach-Gleser. Decisiones de contratación. Selección vertical decreciente sin ajuste, regla de tres, puntajes de corte, Agrupamiento de bandas (banding). Ajuste persona-puesto.</p> |
| <b>UNIDAD III</b><br>Inducción de personal | <p>Tema 10. La inducción de personal. Concepto. Objetivos. Importancia. Diseño e implantación de un programa de inducción. Evaluación de un programa de inducción. La plantilla, programas de sucesión, re-ubicación y re-inducción. Laboral. Personal con discapacidad, políticas y criterios psicológicos para su inducción e incorporación a la organización.</p>   |

#### ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Revisión Bibliográfica
- Exposición.
- Demostración.
- Simulaciones.
- Dinámicas de grupos.
- Técnica de la pregunta
- Visitas a empresas
- Videos y películas.

#### ESTRATEGIAS DE EVALUACION

- Participación del estudiante.
- Elaboración de entrevista.
- Informe de reclutamiento y selección de personal.
- Prueba escrita.
- Participación individual.
- Exposiciones.
- Presentación y discusión de información.

  
Dra. Edilia Teresa Papa Arcila  
Secretaría General



**República Bolivariana de Venezuela**  
**Universidad Bicentennial de Aragua**  
**Vicerrectorado Académico**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales**  
**Escuela de Psicología**



**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Aamont, M. Psicología industrial/organizacional un enfoque aplicado. (2013) Cengage Learning Editores. México.
- Adizes, I. Cómo evitar la incompetencia gerencial. Editorial Diana. 1986. México.
- Enright, Michael; Francés, Antonio y Scout, Edith (1994). Venezuela: el reto de la competitividad. Ediciones IESA, Caracas.
- Feliú Salazar, Pedro; Rodríguez Trujillo, Nelson (1994). Manual del Curso Técnicas de Entrevista y Decisión de Selección. Caracas, Psico Consult.
- Granell, Elena (1997). Recursos humanos y competitividad en organizaciones venezolanas. Ediciones IESA, Caracas.
- Gómez Samper, Henry y Sánchez, Rómulo (1991). Iniciativa empresarial. Ediciones IESA, Caracas.
- Hay Grupo. 1997. Las competencias claves para una gestión integrada de los RRHH. Deusto. España.
- Kast, F.E. 1988. Administración en las organizaciones. Mx Graw Hill. México.
- Psico Consult (1996). Manual Descriptivo y de Aplicación de la Prueba de Estilo Gerencial (PEG 01) Feliú Salazar, P., Rodríguez Trujillo, N.
- Psico Consult (1996). Manual de Prospección en Ventas FORD. Rodríguez T., Nelson, Feliú S., Pedro. Caracas
- Serna Gómez, Humberto (2000). Gerencia estratégica. 3R editores, Colombia.
- Stoner, James; Freeman, Edward y Gilbert, Daniel (1996). Administration. Prentice Hall editors, México

**Dra. Edilia Teresa Papa Arcila**  
**Secretaría General**