

Universidad Autónoma de Coahuila

Atracción y Selección de Talento



Introducción a la Materia

INTRODUCCIÓN A LA MATERIA

En esta asignatura tendrás la oportunidad de aprender acerca de los temas de reclutamiento de personal, fuentes y medios, selección de personal, elaboración del perfil, presolicitud, solicitud de empleo, entrevista, evaluaciones, examen médico, investigaciones, selección por competencias, preparación de la candidatura final y ofrecimiento del trabajo. Estas herramientas te permitirán tener mejor control sobre la toma de decisiones en relación con los Recursos Humanos.

Con esta información tendrás una fluidez en las áreas de reclutamiento, selección e inducción de capital humano en su campo laboral; con conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan a alcanzar el equilibrio de las relaciones laborales y objetivos empresariales.

OBJETIVO DE LA MATERIA

El estudiante será capaz de descubrir las técnicas más modernas e innovadoras de atracción y selección de talento, así como su adecuada aplicación.

CONTENIDO TEMÁTICO

TEMA: PERFIL Y ÉTICA DEL ADMINISTRADOR. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

- Perfil y ética del administrador.
- Cumplimiento de Derechos Humanos y protección de datos personales.
- Introducción al proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Definición de vacante.
- Definición de requisición de personal. Diferencia de los tipos de vacante.
- Definición y elaboración del perfil de puesto.
- Definición y ejemplo de descripción de funciones.

Introducción a la Materia

TEMA: ATRACCIÓN DE TALENTO

- Fuentes de reclutamiento.
- Internas.
- Sindicato.
- Bolsa de trabajo.
- Recomendaciones.
- Promoción interna.
- Transferencias.
- Fuentes externas.
- Profesionales y educativas.
- Asociaciones profesionales.
- Bolsa de trabajo.
- Agencias de colocación.
- La puerta de la calle.
- Head Hunter.
- Medios de reclutamiento.
- Prensa.
- Radio y televisión.
- Grupo de Intercambio.
- Boletines.
- Reclutamiento electrónico.

TEMA: SELECCIÓN DE CAPITAL HUMANO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

- Definición y elaboración de currículum.
- Entrevista, proceso, tipos de entrevistas y ejemplos.
- Definición de solicitud y ejemplo.
- Tipos de evaluación psicométrica.
- Batería de pruebas psicométricas de acuerdo al puesto.
- Elaboración de reporte de resultados de evaluación psicométrica.
- Definición de investigación de antecedentes laborales y ejemplos.
- Referencias personales.
- Entrevista gerencial.
- Evaluación técnica.
- Aplicación de pruebas de conocimientos técnicos y pruebas situacionales.
- Investigación socio-económica y ejemplo.
- Elaboración de reporte de la investigación socio-económica.
- Investigación de examen médico.

Introducción a la Materia

- Ofrecimiento de trabajo.
- Integración del expediente del candidato.

TEMA: CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

- Concepto competencias.
- Modelos de competencias para administración y gestión.
- Competencias genéricas y específicas.
- Proceso de selección por competencias.
- Énfasis entrevistas por competencias.

TEMA: CONTRATOS

- Contratación.
- Tipos de contratos.

TEMA: INDUCCIÓN

- Proceso de inducción.
- Contenido del programa de inducción.
- Ventajas de los programas de inducción.

EVALUACIÓN GENERAL

Para reportar tu *calificación* final obtenida de la suma de puntos de cada unidad, deberás haber cumplido de forma obligatoria con la realización o entrega de lo siguiente:

- Desarrollo de las lecciones.
- Responder a todos los cuestionarios de evaluación por unidad.
- Realizar y entregar dentro del tiempo establecido el Proyecto Final.
- Responder a la Evaluación Final.

La falta de cualquiera de estos requerimientos causará la **no** acreditación del curso.

Introducción a la Materia

En caso de **no** acreditar el curso en periodo ordinario con una calificación igual o mayor a **70**, tendrás que presentar una evaluación extraordinaria integrada por: un examen de conocimiento y un proyecto, dando como total el 100% de la calificación del curso; en caso de no obtener una calificación aprobatoria tendrás que inscribirte para recurrar la materia.

RECUERDA QUE LA CALIFICACIÓN MÍNIMA APROBATORIA ES 70

EVALUACIÓN	PUNTOS
UNIDAD I	15
UNIDAD I	15
UNIDAD III	15
UNIDAD IV	15
PROYECTO FINAL	20
EVALUACIÓN FINAL	20
TOTAL	100

Introducción a la Materia

PROYECTO FINAL

Ahora que conoces la importancia de la atracción y selección de personal para una empresa, es momento de que pongas en práctica las herramientas y elementos que has aprendido con una propuesta de selección de talento.

Instrucciones.

Deberás elaborar un documento que contenga tu propuesta para atracción y selección de personal; en tu documento tendrás que incluir lo siguiente:

Portada

Fase 1: La selección de la empresa y la justificación de la propuesta que vas a elaborar.

- a) Investiga sobre gestión por competencias.
- b) Incluye la reseña histórica de la empresa.
- c) Presenta los principios organizacionales (misión, visión, valores, objetivos, políticas etc.).

Fase 2: Modelo de gestión por competencias.

- a) Realiza un inventario de competencias de la empresa seleccionada.
- b) Elige un objetivo estratégico de la empresa y a continuación selecciona:
 - Tres competencias cardinales.
 - Tres competencias específicas gerenciales.

Fase 3: Perfilamiento de los puestos seleccionados.

- a) Elige y describe un departamento de la empresa seleccionada en la Fase 1, para el cual realizarás tu propuesta de atracción de talento como trabajo final.
- b) Delimita los puestos para garantizar una propuesta de atracción de talento acorde con el objetivo del curso. Es muy importante, en esta etapa de tu trabajo final, el apoyo de tu docente/facilitador.
- c) Diseña o actualiza la cédula de descripción de puesto por competencias del grupo de puestos sobre los que trabajarás; considera, al menos, los siguientes elementos para cada puesto del grupo:

Introducción a la Materia

- Identificación del cargo: datos específicos del puesto, tales como título, departamento, centro de costos, entre otros.
 - Objetivo del puesto: debe ser definido de manera clara y concreta, incluyendo el resultado final esperado; determina la razón de ser del puesto.
 - Organigrama de ubicación del puesto: este debe representar de manera gráfica la ubicación del puesto en el nivel superior e inferior de su escala.
 - Finalidades del puesto: es importante señalar las principales metas que busca el puesto, considerando los siguientes elementos: acción, resultado esperado y procedimiento o documento asociado.
- d) Principales actividades periódicas: fundamentan el accionar diario del puesto; debe considerarse su periodicidad o frecuencia, así como el puesto encargado de monitorearlo.
- e) Relaciones clave (internas y externas): se refiere a la entrega o recepción de productos o servicios; respondiendo las siguientes preguntas: ¿con quién? ¿para qué?
- f) Toma de decisiones: se describe el nivel de las decisiones, si la responsabilidad es total o compartida y, en el caso de que sea compartida, con qué otro puesto se comparte.
- g) Congruencia: se indica la congruencia que debería tener el objetivo del puesto con el de la empresa. Congruencia con la filosofía empresarial. La lealtad y respeto el líder los obtiene con la congruencia.
- h) Promoción interna: en el caso de que el puesto pueda ser ocupado por un alguien interno de nivel inferior si existiera alguna vacante, aquí se describe qué puestos pueden considerarse en el escalafón organizacional.
- i) Recursos necesarios: especificaciones especiales, tales como: celular, laptop, tarjetas de acceso, automóvil, entre otros.
- j) Aprobación de la descripción: con el fin de garantizar que lo descrito en el documento sea veraz, confiable y con capacidad de poder ser llevado a cabo en la realidad; es preciso mencionar las personas que darán su autorización para que la descripción de puestos se formalice.
- k) Investiga cuál de los puestos tiene la mayor necesidad de ser cubierto.

Introducción a la Materia

Fase 4: Estrategia de selección.

- a) Sugiere la estrategia de selección de talento del puesto seleccionado, en concordancia con la estrategia de reclutamiento propuesta en la fase anterior; integra los siguientes formatos:

Preselección:

- De currículum de vida de la empresa.
- De solicitud de empleo de la empresa.
- Protocolo de entrevista de preselección tradicional y por competencias.

- b) Propón el esquema general de la entrevista por competencias, que incluya:

Entrevistas y evaluaciones por competencias:

1. Preguntas iniciales para crear clima.
2. Sobre formación del candidato.
3. Sobre trayectoria laboral.
4. Sobre adaptabilidad.
5. Sobre personalidad.
6. Sobre intereses.
7. De cierre.

Fase 5: Contratación del puesto e inducción.

- a) Integra a esta propuesta los requerimientos administrativos, legales y motivacionales que son clave de considerarse en el proceso de contratación. Es decir, el ejemplo del contrato de trabajo.
- b) Elabora la planeación de un curso de inducción que sea acorde con el puesto que estás contratando.

Incluye los anexos y referencias en formato APA

Introducción a la Materia

LISTA DE COTEJO
Elabora un documento que incluye portada, así como las cinco fases de la propuesta de atracción y selección de talento.
Incluye información amplia y concisa de su proyecto, apoyándose en los recursos de la Plataforma, así como en información confiable obtenida de fuentes de internet, libros, revistas, etc.
La propuesta incluye elementos legales y administrativos como el proceso de contratación e inducción del puesto.
Cuida la ortografía y la redacción en todo el documento.
Incluye correctamente las fuentes de consulta en formato APA, así como los anexos en formato digital.
Envía el documento a la Plataforma en tiempo y forma.
VALOR 20 PUNTOS

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

TEXTO BÁSICO:

Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal

TEXTO COMPLEMENTARIO:

Reclutamiento y Selección

Dominic Cooper

Ivan T. Robertson

Gordon Tinline

Introducción a la Materia

DINÁMICA DE TRABAJO

Los apuntes de la materia tienen como objetivo que dentro de este material, diseñado especialmente para ti, encuentres información clara y precisa que te ayude a avanzar más rápido. Abarca todo el contenido programático de la asignatura. Te recomendamos leer con detenimiento, si hay algo que no te quede claro repásalo, e incluso puedes hacer anotaciones o cuadros que te permitan consultar con tu asesor.

Se diseñaron una serie de ejercicios, lecturas, controles de lectura, actividades, videos de YouTube y ejemplos que te van a permitir complementar y poner en práctica tus conocimientos teóricos, desarrollar tus habilidades de estudiante autodidacta como: capacidad de síntesis, análisis de investigación, de comprensión y de reflexión, así como la de expresión de tus ideas; por eso son necesarios tu compromiso y tu dedicación.

Entre lecciones, encontrarás actividades muy variadas. Algunas de ellas tendrás que subirlas a la Plataforma y otras las conservarás para hacerlas llegar a tu asesor cuando te lo solicite; dependiendo del contenido será lo que se te solicite hacer. Conforme avances podrás valorar qué tanto y tan bien has aprendido. Continúa adelante para que concluyas tu preparación a nivel licenciatura; solo con tu esmero y ese gran deseo de superación lo lograrás.

Cada unidad consta de los siguientes elementos:

- Contenido temático: presentación y análisis de conceptos, fundamentos teóricos, implicaciones y aplicaciones del tema al que se refiere la unidad correspondiente.
- Controles de lectura: cuestionamientos específicos acerca de las lecturas realizadas bajo un sistema de opción múltiple o relacionar, los cuales permitirán comprobar que has revisado y leído cada una de las lecturas que te han sido asignadas. Recuerda que pueden tener valor en tu evaluación.
- Actividades: aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos. Son evaluables bajo listas de cotejo específicas y adquieren una ponderación en la evaluación.
- Ejercicios: prácticas que ayudan a reforzar el conocimiento para un mejor resultado en las evaluaciones.
- Evaluación por unidad: consta de una serie de reactivos que se evalúan para comprobar el conocimiento adquirido dentro de la unidad.
- Antes de terminar tu materia deberás responder una evaluación final que comprende los contenidos de toda la materia.

Nota: Recuerda que antes de comenzar debes leer la lección de introducción a la materia, en la que podrás conocer los elementos que la componen y bajo los cuales serás evaluado:

Introducción a la Materia

- Presentación.
- Bienvenida.
- Introducción.
- Objetivo general.
- Temas y subtemas.
- Lineamientos generales de evaluación.
- Evaluación general del curso en puntos.
- Actividades y ejercicios.
- Proyecto Final.
- Referencias recomendadas.
- Forma de trabajo.
- Referencias utilizadas.

REFERENCIAS

Libros

- Cappelli, Paolo. 2001. "Making the most of on-line recruiting". Harvard Business Review, Vol. 79. Nº 3: 139-146. Ed. Harvard Business Publishing, MA (USA).
- Gallagher, Niamh and O'Leary, Duncan. 2007. Recruitment 2020, How recruitment is changing and why it matters. Demos. London (UK).
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. & Cardy, R. (1999). Gestión de recursos humanos. 4ª reimpr. Madrid: Prentice Hall.

Videos

- Chanel Alejandro (2016, 26 de enero). Proceso de Selección por Competencias. YouTube. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=rE9rWXUDH_E
- Conexión RH (2019, 31 de diciembre). *Tipos de Reclutamiento*. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=j7FsvUqptqg>
- Edutalentos Regiones (2019, 07 de octubre). El perfil de puesto. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=URHFdurInxc>

Introducción a la Materia

- Flores Anderson (2016, 24 de julio). Proceso de Contratación. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=4IX7Fi2xmuo>
- Gutiérrez Dongo Stephanie (2017, 21 de noviembre). *Diseño de puestos de trabajo*. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=72oAfMvBhXM>
- Godínez Ana María (2016, 19 de diciembre). *Recursos Humanos la Selección de Candidatos*. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=16DWvQ2t7sg>
- González Reséndiz Víctor Manuel (2019, 02 de mayo). *Video 4 HERRAMIENTAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL*. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=pgDlqOXLTT8>
- Martínez Sheila (2017, 24 de mayo). La Importancia de *Proteger tus Datos Personales*. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=BnADBnrCf4w>
- Osorio Oswaldo (2015, 29 de abril). Inducción de Personal. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=ZBi7fP4AEU8>
- Rosales, Adeline (2018). Curso de Inducción Empresa "Grupo Bimbo". Recuperado a partir de: <https://www.youtube.com/watch?v=kn3BwVNfcHg>

Enlaces

- Amo Arturo, Ana (2019) Reclutamiento y Selección de Personal. Elerning S.L. Recuperado de: shorturl.at/nrBCH
- Alles, Martha Alicia (2006). *Selección por Competencias. (1a ed)*. Granica. Recuperado de: shorturl.at/bhjCS
- Castillo, Javier (2020). 10 empresas mexicanas y exitosas que están contratando. Occmundial. Recuperado de <https://www.occ.com.mx/blog/empresas-mexicanas-exitosas-contratando/>
- CNDH (2018). ¿Cuáles son los Derechos Humanos? CNDH MÉXICO. Recuperado de: <http://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Introducción a la Materia

- CNDH (2018). Preguntas frecuentes. CNDH MÉXICO. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/cndh/preguntas-frecuentes>
- Conexión ENSAN (2016). El reclutamiento de los recursos humanos. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/>
- Editorial Vértice (2007). *Selección de Personal* (Ed 2.0). Editorial Vértice. Recuperado de: shorturl.at/fmwR2
- FEMSA (2019). Plataforma de Talento FEMSA. Recuperado de: <https://careers.femsa.com/key/plataforma-de-talento-femsa.html>
- Grados, Jaime A. (2013). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de personal. (4ª Ed.). Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: shorturl.at/tzPY2
- Ginebra (1997). Prefacio. Protección de datos personales de los trabajadores. (Trad.; 1era Ed.). OIT (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997) (pp. 1-27). . Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf
- GM (2020). Oportunidades de Empleo. Recuperado de: https://www.gm.com.mx/corporativo/empleo_gm/oportunidades_empleo/
- Mora, Misael (2021). Las verdaderas mejores empresas para trabajar en México 2021. Recuperado de: <https://www.rankia.mx/blog/mejores-opiniones-mexico/3534073-verdaderas-mejores-empresas-para-trabajar-mexico-2021>
- Nebot López, Ma José (1999). La Selección de Personal. Fundación Confemetal. Recuperado de: shorturl.at/iELQ
- Riquelme, Rodrigo (2016). 10 empresas con prestaciones laborales que te sorprenderan. El economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/10-empresas-con-prestaciones-laborales-que-te-sorprenderan-20161212-0112.html>

Introducción a la Materia

- Torres Lobarde, José Luis; Jaramillo Naranjo, Olga Lucia (2014). Diseño y Análisis del puesto de Trabajo. Herramienta para gestionar el talento humano. Universidad del Norte. Recuperado de: shorturl.at/fml57