



Título: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Codificación: ADPU 6025

Número de horas/créditos: Tres (3)

Pre-requisito: N/A

Descripción del curso

Conceptos de la carrera cerrada y la carrera abierta y sus implicaciones en la filosofía social de un gobierno. Estudio y análisis de las formas de reclutamiento y su efectividad; determinación de requisitos mínimos como medio de continuar el ingreso y de elevar el nivel general del servicio público, exámenes y su administración, certificaciones, el estricto escalafón vs. la certificación total, la notificación a los elegibles y procesos de revisión y apelación. Estudio de las profesiones reglamentadas y el concepto de garantía de un conocimiento mínimo vs. la competencia.

Objetivos

Al completar el curso los estudiantes podrán:

- Conocer sobre los principios generales de reclutamiento y selección, factores que impactan estos procesos y su importancia en la administración de los recursos humanos.
- Analizar la reglamentación vigente y las practicas que regulan el reclutamiento y selección del personal en el sector publico
- Discutir la interpretación de los foros apelativos en los casos de reclutamiento y selección, así como la legislación mas reciente que impacta en esto procesos.

Bosquejo de contenido y distribución del tiempo

A. El proceso de reclutamiento y selección en la administración de los recursos humanos (2 semana)

1. Definición de Conceptos: reclutamiento y selección

▶ Función en la administración de los recursos humanos

- ▶ Impacto de otras disciplinas
- ▶ Elementos generales sobre la selección y el reclutamiento (elementos de selección técnica, vacante, análisis de evaluación de puesto, inventario de los recursos humanos, fuentes de reclutamiento, solicitud de empleo, entrevista inicial o preliminar, entre otros.

B. Evolución en el Tiempo: del patronazgo al mérito (2 semana)

1. Igualdad de Oportunidades en el empleo.

C. Elementos del Proceso de Reclutamiento (2 semanas)

1. Identificación de necesidades
2. Revisión de los deberes y responsabilidades del puesto.
3. Identificación de la preparación académica y experiencia mínima
4. Proceso de divulgación
5. Exámenes
6. Proceso de entrevista
7. Selección de Personal
8. Evaluación de desempeño

D. Reclutamiento y Selección en el Servicio Público en Puerto Rico.

1. Trasfondo Histórico (2 semanas)

- ▶ El servidor publico en Puerto Rico, Ley de 1931, Ley de 1947.
- ▶ Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley 5 del 14 de octubre de 1975.
- ▶ Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

2. Interpretación de los Foros Apelativos en Puerto Rico sobre casos de reclutamiento y selección (4 semanas)
 - ▶ Requisitos Mínimos
 1. Carmen Cruz Matos v. Director Administrativo, Tribunal Superior 86-26 y Sentencia Tribunal Superior Núm. 87-4288.
 2. Iván Gregory Sosa v. Policía de Puerto Rico CL88-08-78 (JASAP).
 - ▶ Divulgación

Sonia Nazario v. Instituto de Cultura 88-10-367 (JASAP)
Sentencia Tribuna KAC 90-1820
 - ▶ Exámenes

Zaida Román v. Tribunal Examinador de Médico 85 JT55
 - ▶ Exámenes Sicológicos

José Díaz Luna v. Administración de los Tribunales A-85-25
 - ▶ Proceso de Certificación y Selección
 1. Boris N. Vélez Santos v. Departamento de Instrucción de Puerto Rico Q85-759 (JASAP)
 2. Angel M. Santiago Rodríguez v. Administración de Derecho al Trabajo Q86-388
 - ▶ Periodo Probatorio
 1. Manuel Gonzáles v. Administración de Fomento Económico SPP 8807-36 Sentencia Tribunal Superior KAC 90-0081
 2. Osvaldo Cintrón Masa v. Autoridad de Carreteras y DTOP
3. Otras áreas a considerarse en el reclutamiento y selección (2 semanas)

- ▶ American with Disabilities Act” (LEY ADA), disposiciones relacionadas con el proceso de reclutamiento – acomodo razonable.
- ▶ Pruebas de dopaje, de polígrafo y de detención de VIH/SIDA.
- ▶ Habilitación en el Servicio Público

Estrategias instruccionales

Conferencia y discusión de los temas y las lecturas asignadas. El (la) profesor (a) estimula la participación informada de los estudiantes en la discusión en clase y en los ejercicios prácticos sobre las técnicas discutidas.

Recursos de aprendizaje mínimos disponibles o requeridos

Lecturas estarán disponibles en la Biblioteca de EGAP.

Centro Académico de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales –
www.rrp.upr.edu/caccs/

Estrategias de evaluación

Criterios de evaluación

Los criterios que se utilizarán para evaluar al estudiante son los siguientes:

Examen Parcial	50%
Trabajo Escrito	40%
Participación en Clase	<u>50 %</u>
TOTAL	100 %

Sistema de calificación

A	100-90
B	89-80
C	79-70
D	69-60
F	59- 0

Notas:

1. De ser necesario, se realizará una evaluación diferenciada a estudiantes con necesidades especiales.
2. De acuerdo con la Ley 51 del 7 de junio de 1996, los estudiantes que reciben servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el profesor al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con Impedimento (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales que requieren de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a).

BIBLIOGRAFÍA

- ADA, La no discriminación en el proceso de empleo: reclutamiento, solicitudes, cuestionarios pre-empleo, exámenes (documentos)
- Farell Bloch (1994). Antidiscrimination Law and Minority Employment. The University of Chicago Press, Chicago.
- Frank, Federic D. & Jaffee, Cabot L. (1985). Employee Selection: Evaluation of Selection Techniques. In Broadwell, Martin M. Supervisory Handbook: A Management Guide to Principle and Application. John Wiley & Sons. New York.
- Frank, Federic D. & Jaffee, Cabot L. (1985). Employee Selection: Job Analysis, Documentation and Guidelines. In Broadwell, Martin M. Supervisory Handbook: A Management Guide to Principle and Application. John Wiley & Sons. New York.
- Garcia de Serrano, Irma. (1969). La Selección de Personal en el Servicio Público de Puerto Rico. Editorial Universitaria, UPR. Cap 1-5.
- Heneman, R. L. Job and Work Evaluation: A Literature Review. **Public Personnel Management** v. 32 no. 1 (Spring 2003) p. 47-71
- Joinson, C. **Public sector** HR: leaving bureaucracy behind. *HRMagazine* v. 45 no. 6 (June 2000) p. 78-85
- Keith Denton, D. (1992). Recruitment, Retention and Employee Relation, Greenwood Publishing Group. Quorum Books. Connecticut.
- Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada
- Manual de Preguntas y Respuesta sobre la Ley ADA.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2003) Human Resource Management. Tenth Edition. Thomson. South-Western. United States.
- Moore, P. Comparison of state and local employee benefits and private employee benefits. **Public Personnel Management** v. 20 (Winter 1991) p. 429-39
- Redman, T., et. al., What do recruiters want in a public sector manager? [Britain]. **Public Personnel Management** v. 26 (Summer 1997) p. 245-56

Reglamento de Habilitación en el Servicio Público.

Reglamento de Personal – áreas esenciales al principio de merito – Artículo 7, Reclutamiento y Selección.

Robinson, R. K., et. al., Affirmative action in the **public sector**: the increasing burden of "strict scrutiny". *Labor Law Journal* v. 49 (January 1998) p. 801-9

Ronald, Sylvia. (1999) *Public Personnel Administration*. Harcourt Brace College Publisher Caps. 5 & 11

Sanders, A. L. Personnel trends as seen through an analysis of the 1992 **Public** Personnel Inventory. *Public Personnel Management* v. 21 (Summer 1992) p. 161-70

Scheer, Wilbert E. (1985). *Personnel Administration Handbook*. Recruitment. Chapter 2. pp. 69-146.

Washington, S. Equal-employment opportunities in the **public sector**. *The OECD Observer* no. 186 (February/March 1994) p. 11