



Nombre de la asignatura: **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

Curso de postgrado al que pertenece: EXPERTO EN GESTIÓN DE PERSONAL EN EL AMBITO DE LA DEFENSA

Profesora: Amparo Osca Segovia

#### ➤ **Descripción de la asignatura**

Como el título señala este módulo se ocupa de dos de los procesos organizacionales más relevantes para una organización: el reclutamiento de candidatos y la selección. Concretamente, el primer bloque analiza los factores que explican los problemas de reclutamiento, en general, y en las Fuerzas Armadas en particular. La baja tasa de natalidad que caracteriza a muchos países de nuestro entorno, el aumento en la oferta laboral y formativa junto al importante progreso económico, ha hecho que en los últimos tiempos las organizaciones presten especial atención a su capacidad para atraer candidatos valiosos. El concepto de “guerra por el talento” hace referencia a esta situación. La capacidad de una organización de reclutar se ha convertido en una fuente de ventaja competitiva, razón por la cual se dedica cada vez más atención y recursos a este asunto. Las Fuerzas Armadas no son ajenas a esta situación y, en este módulo, se analizan las principales propuestas tanto teóricas como aplicadas, de los países de nuestro contexto.

El segundo bloque se ocupa de la selección y clasificación del personal. En la actualidad las Fuerzas Armadas utilizan procesos sistemáticos pero se están produciendo una serie de cambios (aparición de nuevas funciones y servicios, introducción de tecnologías, incorporación de mujeres y otros colectivos, otras demandas organizacionales y sociales, etc.) que hacen que la selección de personal adquiera especial relevancia. La “profesionalización” de las Fuerzas Armadas constituyó uno de los principales cambios y ha supuesto un reto para los psicólogos y expertos en general, que se dedican a elegir las personas que van a formar los futuros ejércitos. En esta línea, el curso revisa la situación de la investigación en selección y clasificación del personal, centrándose en las principales aportaciones realizadas desde una perspectiva psicosocial.

#### ➤ **Objetivos**

##### Generales:

- Revisar los modelos teóricos formulados para explicar la eficacia del reclutamiento.
- Analizar la problemática de la selección de personal en el marco de la “profesionalización” de las FF.AA.
- Identificar las variables implicadas en los procesos de selección de personal (variables relativas al evaluador, al evaluado, al contexto organizacional, etc.).
- Estudiar los instrumentos de selección de personal más utilizados, así como sus ventajas e inconvenientes.

### Específicos:

- Aprender a identificar las variables implicadas en la eficacia del reclutamiento y de la selección de personal.
- Aprender a diseñar procesos de evaluación y selección de personal adecuados desde el punto de vista de la investigación psicosocial

### ➤ **Bibliografía básica recomendada**

El material del curso consta de lecturas básicas y de material de consulta, y es el siguiente:

#### LECTURAS BASICA:

Oasca, A. (2006). *Selección, Evaluación y Desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Sanz y Torres.

Oasca, A. y Fernández, S. (2005). *Estudio de las variables psicosociales que explican el interés por convertirse en soldado profesional del Ejército de Tierra* (Informe Final del proyecto de investigación subvencionado por el Ejército de Tierra, Ministerio de Defensa, Exp. Nº209044016200 (162J/2004)).

#### MATERIAL DE CONSULTA

A elegir dependiendo del trabajo a realizar. Estos temas se irán actualizando periódicamente.

#### TEMA: RECLUTAMIENTO

Morse, B.J. y Popovich, P.M. (2009). [Realistic recruitment practices in organizations: The potential benefits of generalized expectancy calibration](#). *Human Resource Management Review*, 19(1), 1-8.

Newman, D.A. y Lyon, J.S. (2009). [Recruitment efforts to reduce adverse impact: Targeted recruiting for personality, cognitive ability, and diversity](#). *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 298-317.

Sylva, H.y Mol, S.T. (2009). [E-recruitment: A study into applicant perceptions of an online application system](#). *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3), 311-323.

Walker, H.J., Feild, H.S., Giles, W.F. y Bernerth, J.B. (2008). [The interactive effects of job advertisement characteristics and applicant experience on reactions to recruitment messages](#). *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 619-638.

Walker, H.J., Feild, H.S., Giles, W.F., Armenakis, A.A. y Bernerth, J.B. (2009). [Displaying employee testimonials on recruitment web sites: Effects of communication media, employee race, and job seeker race on organizational attraction and information credibility](#). *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1354-1364.

## TEMA: SELECCIÓN DE PERSONAL

Arendas, M., Sommer M. y Hergovich, A. (2007). Statistical Judgment Formation in Personnel Selection: A Study in Military Aviation Psychology. *Military Psychology*, 19(2), 119–136.

Bartone, P.T. (2006). Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology*, 18(Suppl.), S131–S148.

Maddi, S.R. (2007). Relevance of Hardiness Assessment and Training to the Military Context. *Military Psychology*, 19(1), 61-70.

Sümer, H.C. y Sümer, N. (2007). Personality and Mental Health: How Related Are They within the Military Context? *Military Psychology*, 19(3), 161–174.

### ➤ **Método de evaluación de la asignatura**

Los alumnos deben realizar un trabajo sobre uno de los temas clave del curso. Para ello utilizarán la bibliografía básica y tres de los artículos de la bibliografía de consulta.

La evaluación tiene un carácter eminentemente formativo empleando procedimientos variados (entrevistas personales y en grupo, elaboración de trabajos, etc.) realizándose un seguimiento del trabajo del alumno para ver su evolución a lo largo del curso. En general, las sesiones presenciales se estructuran de la siguiente forma: en la primera se presentan los contenidos básicos del curso y las directrices a seguir para la realización del trabajo final, en la segunda los alumnos presentan el esquema del trabajo a realizar y se resuelven en grupo las cuestiones más relevantes, y por último, en la tercera sesión se comenta el trabajo personalmente a cada alumno.

### ➤ **Atención al alumno**

Horario: martes 10-20 horas y jueves de 10 a 14.

Teléfono: 91 398 62 99.

E-mail: [aosca@psi.uned.es](mailto:aosca@psi.uned.es)

Dirección postal: Amparo Osca Segovia  
Profesora Titular de Psicología  
Facultad de Psicología de la UNED  
C/Juan del Rosal, 10  
28040 Madrid