

Instituto de Enseñanza Superior N° 6017
“Prof. Amadeo R. Sirolli”

PROGRAMA 2023

CARRERA: TECNICATURA SUPERIOR EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS
(Disposición Ministerial N°8966/18)

ESPACIO CURRICULAR: **“Reclutamiento y Selección”**.

CURSO: 2° AÑO DIVISION: UNICA

RÉGIMEN: ANUAL

HORAS CÁTEDRAS: 3 (Tres)

PERIODO LECTIVO: 2023

PROFESOR: **Lic. Claudio Rubén Ataco**

CONDICIONES PARA REGULARIZAR EL ESPACIO CURRICULAR

Considerando a la evaluación como la actividad consistente en la conformación de un juicio de valor sobre una realidad observada, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a. Trabajo en grupo: respecto a los trabajos prácticos que se realicen y que deberán estar aprobados en un 75%.

b. Trabajo individual: constituido por 2 (dos) exámenes parciales que se aprueban con una nota mínima de 6 (seis) y una máxima de 10 (diez). Estas instancias pueden recuperarse.

c. 70 % de asistencia a las clases.

CONDICIONES PARA RENDIR LA ASIGNATURA

EXAMEN FINAL: Deberán cumplir con la condición de alumno regular, presentarse con DNI, Programa de la asignatura y Libreta.

El mismo se calificará del 1(uno) al 10(diez) y se considerará aprobado con una calificación mínima de 4 (cuatro).

CONDICIONES PARA RENDIR LA ASIGNATURA COMO ALUMNO LIBRE

Los alumnos **podrán rendir en condición de libres**, debiendo cumplir con una evaluación oral y una escrita. El mismo se calificará del 1(uno) al 10(diez) y se considerará aprobado con una calificación mínima de 4 (cuatro).

El mismo deberá archivarse en la Institución, según lo establece el Art. 43 del Reglamento Académico Marco (RAM) vigente (Resolución N°2484 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología).

FUNDAMENTACIÓN:

Los sucesos dinámicos de público conocimiento, han llevado a una notable transformación en la tradicional dirección de empresas, derribando principios fundamentales y fomentando la utilización de herramientas tecnológicas para realizar numerosos aportes metodológicos y de gestión organizacional.

Estas nuevas perspectivas asumen nuevos desafíos para los profesionales que desarrollan Capital Humano en las organizaciones, los cuales implican nuevas formas de trabajo, sobre todo destacando los avances en las comunicaciones, mercados globalizados y la tecnología.

El reconocimiento del papel tan importante que juegan los Recursos Humanos en las organizaciones goza ya de una cierta valoración. La experiencia ha demostrado que las organizaciones no sólo están compuestas por individuos en sí mismos, sino que éstos configuran un entramado de relaciones sociales y son miembros de diferentes grupos, lo cual marca en buena medida su comportamiento organizacional. En la actualidad no hay duda de que los recursos humanos, que interactúan entre sí, constituyen las unidades básicas de las organizaciones y configuran su estructura tanto formal como informal. De allí la importancia de su Proceso de Reclutamiento y Selección. Debemos tener presente que el trabajo con el recurso humano y la conformación de los grupos no ocurre de forma accidental, sino que debe planificarse y promoverse, lo cual implica poseer las competencias adecuadas para dirigir y participar en las interacciones de las organizaciones. Una buena administración de Recursos Humanos representa una valiosa contribución a la evolución social positiva. Para ello resulta primordial el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización como de sus integrantes: el planeamiento del personal, su reclutamiento, su selección, desarrollo y evaluación integran los elementos principales para lograrlo.

MARCO TEORICO

Chiavenato, describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”.

Al reclutar a las personas más aptas para ocupar la vacante requerida, la organización será más eficiente y por lo tanto más competitiva. A una organización la hacen las personas, por lo que, si cuenta con las más aptas, entonces será una organización de alta competitividad.

Para que una organización pueda cumplir sus objetivos es indispensable tener personal que pueda realizar las acciones que lleven a este fin, es por ello que la elección pertinente de ese personal permitirá tener éxito en sus planteamientos y metas.

Las empresas hacen uso de la división del trabajo generalmente lo podemos ver en los organigramas, que permiten observar la manera cómo se están organizando y como se están “repartiendo” a las distintas áreas las diversas tareas a realizar.

El proceso de reclutamiento y selección se auxilia del proceso de análisis de puestos, que es previo a este, ya que es a partir de este análisis que se pueden conocer las

características de cada puesto y en consecuencia las obligaciones, habilidades, competencias y demás características que necesita poseer una persona para ser considerada a ocupar ese puesto, por lo tanto como indica Chiavenato, se deben analizar todos los aspectos intrínsecos del puesto para realizar una elección que se ajuste a los requisitos del mismo.

El análisis de puestos, entonces, tiene como objetivo primordial la obtención de toda la información posible sobre las obligaciones, responsabilidades y actividades que son inherentes al puesto que está analizando, esta información deberá sustraerse de varias personas que se encuentren familiarizadas con la posición, como los propios trabajadores y supervisores.

En tal orden, una vez obtenida la información necesaria con ayuda del análisis de puestos, se da inicio con el proceso de reclutamiento y selección, que inicia con la planeación de empleo o de personal, es decir, la empresa va determinar cuáles son los puestos que debe cubrir y la manera en que procederá para poder cubrirlos.

Chiavenato argumenta que el papel del reclutamiento es el de “divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea”, de tal manera que hace la función de un enlace entre el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos, siendo un medio a través del cual se puede establecer comunicación con aquellos que se encuentran en este mercado laboral buscando un trabajo y la empresa que busca un empleado con ciertas características para que trabaje en su empresa.

PROPOSITOS

El docente se propone:

- Contribuir con la formación integral de los estudiantes, complementando su aprendizaje teórico y práctico.
- Facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos.
- Promover el desarrollo de conocimientos y competencias necesarias que permitan a los cursantes reconocer la importancia del proceso de admisión en diferentes contextos.

OBJETIVOS GENERALES

Que el estudiante logre:

- Comprender los requisitos o las demandas que formulan las organizaciones con las que pueda llegar a vincularse las diferentes generaciones, laboralmente, de modo de responder satisfactoriamente a los mismos.
- Favorecer la autonomía intelectual y el desarrollo de capacidades necesarias para atraer a los mejores candidatos y su posterior inserción dentro de la organización.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer y valorar la realidad en la que se está insertó, identificando los cambios que los avances de las tecnologías producen en todos los ámbitos de la vida y principalmente en las organizaciones y el mercado laboral.
- Conocer los principales métodos que se emplean para el Reclutamiento del personal teniendo en cuenta la organización y el contexto que lo rodea.
- Reconocer los diferentes perfiles demandados por las Organizaciones.
- Crear herramientas atractivas que se usan para la selección del candidato idóneo para el puesto.

CONTENIDOS:

Unidad N°1: Condicionamientos del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

El Contexto Externo: Empleabilidad, Empleados y Desempleados. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en el reclutamiento e incorporación de personal.

Características del Mercador Laboral. Las nuevas exigencias de los perfiles.

Características del Mercado de RRHH.

El Contexto Interno: Las Personas y las Organizaciones. La naturaleza compleja del hombre. Las necesidades del hombre en el trabajo. La motivación humana. El hombre como sistema abierto.

Unidad N°2: El Proceso de Reclutamiento de Personal

Investigación Interna: Solicitud de cobertura de vacantes, evaluación de necesidades reales.

Investigación Externa: Segmentación del Mercado de RRHH.

Información sobre el Puesto: Análisis y Descripción de Puesto. El Diseño de Puesto y los perfiles de empleados.

Elaboración del Perfil del Puesto: Componentes del Perfil, el Anti perfil. La Remuneración como parte del Perfil.

Ejecución del Proceso de Reclutamiento: Planificación del Proceso.

Metodología de Head Hunting.

Unidad N° 3: El Proceso de Selección de Personal

El Curriculum Vitae y Las Solicitudes de empleo. Como leer un CV. Coherencias y consistencias de la Historia Laboral. La Primera preselección.

La Entrevista de Selección: Entrevista inicial, planificación- distintos tipos de entrevistas. Tiempo y Ambiente. Entrevista de Profundización. Cierre de la Entrevista.

El registro de las entrevistas: Fichas comparativas de candidatos. Ponderación de los diferentes requerimientos. Carpetas finalistas.

Aspectos finales del proceso de Provisión de personal: elección del candidato finalista y presentación de la oferta de trabajo. Quien negocia. La Contratación Laboral, diferentes modalidades.

Selección por Competencias: como se define una Competencia. Competencias Hard y Soft- clasificación. Como se releva un Perfil por Competencias. Descripción de Puesto por Competencias. Selección por Competencias. Las Pruebas psicológicas que evalúan Competencias. Pruebas técnicas que evalúan Competencias.

Unidad N° 4: El Proceso de Inducción

El Procedimiento de Inducción: La Planificación del Procedimiento, el contenido: Informar- Integrar-Adiestrar.

Elaboración del Manual de Inducción.

Seguimiento del Empleado Nuevo: Monitoreo del desempleo durante el periodo de prueba,

Sistema de control: Procesos de Control. Los Estándares de Desempeño. Criterios de Control, Medios de Control. Acciones correctivas.

METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

La cátedra se propone plantear la clase como un espacio que permita y estimule el análisis y la reflexión y el uso de las nuevas tecnologías promoviendo junto al trabajo de los distintos marcos teóricos la interrogación y las propuestas.

Se desarrollarán actividades grupales, profundizando así la investigación bibliográfica, la recolección e interpretación de producciones periodísticas de distintas fuentes y la lectura y comentario de textos vinculados a la realidad laboral que estamos atravesando.

Además, se implementarán técnicas como: grupos de discusión, exposiciones, dinámicas grupales y “role playing”, entre otras, los contenidos de la unidad curricular con las observaciones y relevamientos de datos extraídos empíricamente de las actividades relacionadas para tal fin.

Los alumnos profundizarán contenidos a partir de:

- La producción de trabajos prácticos como instancia de profundización de los contenidos.
- Investigación, lectura y reflexión de textos bibliográficos de diferentes autores para el abordaje crítico de las temáticas.
- El análisis y reflexión de situaciones de la realidad laboral en tanto permite vincular la teoría con la práctica.
- La exposición magistral de diferentes temáticas de la unidad curricular.

Las clases serán teóricas – prácticas. Se desarrollarán los contenidos del material bibliográfico mediante exposición oral y/o proyección de material audiovisual relacionándolos con casos reales de la actualidad laboral para lograr reflexiones y análisis de las distintas situaciones planteadas.

Para lograr estratégicamente la clase, se realizarán las siguientes actividades:

- Clases teórico – prácticas.
- Trabajos grupales rotativos.
- Estudio de casos reales, para adecuar los contenidos teóricos.
- Proyecciones en Power Point de temáticas investigadas.
- Análisis de películas referidas al campo estudiado.
- Exposiciones de reflexión, análisis de casos y actividades planteadas.
- Implementación de dinámicas grupales para describir gráficamente competencias laborales.

EVALUACIÓN

La Evaluación podrá realizarse de manera individual como grupal, mediante cuestionamientos de la temática vista y trabajada en clases. Se tendrá en cuenta para su aprobación:

- Participación en clases.
- Capacidad de análisis.
- Feedback de los contenidos de la materia.
- Adaptación a las distintas herramientas tecnológicas de la comunicación usadas durante la modalidad virtual.

Para tal fin se utilizarán trabajos prácticos, parciales, informes finales, etc., para ponderar logros obtenidos por los alumnos.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

1. En primera medida se facilitará material de lectura teórica.
2. Luego, a través de clases presenciales, se analizará su lectura crítica y entendimiento de las temáticas.

3. Posteriormente se realizará actividades prácticas implementando lo aprendido y analizado mediante presentaciones en Genially, Power Point, videos, infografías, documentos Office y situaciones laborales relacionadas a las actividades de los Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA POR EJE

UNIDAD I

- Idalberto Chiavenato (2001), “Administración de Recursos Humanos”.Ed. Mc Graw Hill.
- Alles, Martha (2011) “Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias”. Ed. Granica.
- Alles, Martha: “Desempeño por Competencias”. Ed. Granica. 2008.

UNIDAD II

- Alles, Martha: “Selección por Competencias”. Ed. Granica. 2007.
- Alles, Martha (2011) “Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias”. Granica.
- Idalberto Chiavenato (2001), “Administración de Recursos Humanos”.Ed. Mc Graw Hill.

UNIDAD III

- Alles, Martha: “Selección por Competencias”. Ed. Granica. 2007.
- Alles, Martha (2010) “Elija al mejor” Como entrevistar por Competencias . Granica.
- Alles, Martha (2011) “Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias”. Granica.
- Verónica Albajari – Sergio Mames (2013). “La Evaluación Psicológica en Selección de personal” Perfiles y Técnicas. Ed. Paidós.

UNIDAD IV

- Alles, Martha: “Selección por Competencias”. Ed. Granica. 2007.
- Alles, Martha: “Desempeño por Competencias”. Ed. Granica. 2008.

- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.
- Idalberto Chiavenato (2001), "Administración de Recursos Humanos".Ed. Mc Graw Hill.