

PRÁCTICA PROFESIONAL II
PROGRAMA 2023

Institución: Instituto de Educación Superior N° 6017 “Prof. Amadeo Sirolli”- Anexo Campo Santo -

Carrera: Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos

Plan de Estudios: Resolución N° 8966/18

Año: 2023

Campo: Campo de la Práctica Profesionalizante

Curso: 2º Año

División: 1º

Asignatura: “Práctica Profesional II – Reclutamiento y Selección”

Docente a cargo: Lic. Claudio Ataco

Régimen de la Asignatura: Anual

Cantidad de horas-catedra: 6 (Seis) horas.

CONDICIONES PARA REGULARIZAR LA ASIGNATURA:

- El alumno deberá cumplir con un mínimo del 70% de asistencia a clases teóricas y prácticas. Este porcentaje podrá reducirse al 60% cuando las ausencias obedezcan a razones debidamente justificadas. (Art. 36, Res. 2484-RAM).
- Aprobar el 75% de los trabajos prácticos establecidos.
- Aprobar con 6 (seis) las dos evaluaciones parciales. Cuando los estudiantes no hubieran alcanzado en los exámenes parciales la calificación de aprobado o registraran ausente por razones debidamente justificadas, tendrán derecho a un examen recuperatorio por parcial.
- Aprobar el informe final del trabajo de campo.

CONDICIONES PARA RENDIR COMO ALUMNO REGULAR:

- Presentar DNI, Programa, Libreta y copia de Informe Final de Prácticas el cual deberá consignar Aprobado.
- Los alumnos para aprobar el examen final en condición de regular, deberán rendir una evaluación oral, teniendo que obtener una calificación de 4 (cuatro) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).

CONDICIONES PARA RENDIR COMO ALUMNO LIBRE:

Según lo establecido en el Art. 22 y 32 del Reglamento Académico Marco (Anexo, Resolución 2484 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología), dado el carácter práctico de este espacio curricular, los alumnos no podrán rendir en condición de libres.

MARCO TEÓRICO

Las prácticas profesionalizantes comprenden diversas estrategias formativas integradas en la propuesta curricular, con el propósito de que los alumnos consoliden, integren y amplíen, las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando, organizadas por la institución educativa y referenciadas en situaciones de trabajo y/o desarrolladas dentro o fuera de la escuela¹

Es un proceso formativo que se extiende al contexto laboral actual, con la aplicabilidad del conocimiento teórico aprendido durante la formación profesional, permitiendo concretizar y comparar ciertas teorías en las situaciones problemáticas reales de las organizaciones, posibilitándole así a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la actualidad en el contexto de cambio.

A partir de las competencias desarrolladas, técnicas adquiridas para un eficiente análisis organizacional, realizadas con las *Prácticas Profesionales I*, en esta *Práctica Profesional II*, los alumnos podrán avanzar con el análisis, investigación e indagación del funcionamiento de toda el área de recursos humanos, específicamente desarrollarán la competencia que hace al análisis de los puestos de trabajo, diseño,

¹ Reglamento de las Prácticas Profesionalizantes-Resol. 3124-Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología.

evaluación y seguimientos de los programas de reclutamiento y selección de personal, detectando falencias, problemas y dificultades en diversos aspectos para que luego puedan ser subsanados con la intervención de lo que hace a las *Prácticas Profesionales III-Capacitación y Desarrollo*.

Este espacio curricular, *Práctica Profesional II* les ofrecerá a los futuros “*Técnicos en Gestión de Recursos Humanos*” un espacio de crecimiento personal y profesional en donde podrán afianzar, profundizar y actualizar ciertas competencias importantes para optimizar la consideración y la articulación de los contenidos de todas las unidades curriculares que hacen al 1er y 2do año de la carrera, a través de jornadas de reflexión, capacitaciones y talleres de actualización, con la finalidad de lograr una eficiente inserción e investigación en las grandes organizaciones tanto públicas como privadas, regionales y capitalinas. Desarrollarán la capacidad de transformación, con valores, con creatividad e innovación que le permita el trabajo asociado, cooperativo y especialmente organizado en cualquier ámbito laboral.

PROPÓSITOS:

Que los estudiantes logren:

- ✓ Alcanzar una visión integradora de los conocimientos adquiridos de los espacios curriculares durante su trayectoria de estudiante y de su perfil profesional.
- ✓ Desarrollar habilidades y destrezas que le permitan elaborar un trabajo razonablemente completo de su especialidad como técnicos profesionales en la gestión de los recursos humanos.
- ✓ Adaptar competencias al contexto dinámico que atraviesa el mercado de personal en las Organizaciones.

OBJETIVOS GENERALES:

- ✓ Consolidar la formación profesional de los estudiantes a través de diversas estrategias de evaluación formativa que le permitan desarrollar competencias profesionales en contextos laborales vinculados estrechamente con su

formación, como recurso didáctico que integre los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en el aula.

- ✓ Acercar al estudiante al contexto dinámico del ejercicio profesional de la gestión de los recursos humanos a partir de la utilización y aplicación de diferentes técnicas o estrategias en las diferentes organizaciones, ya sea públicas o privadas y así represente un valor agregado a su formación académica y le permita mejorar su nivel competitivo como profesional del área.
- ✓ Promover en el estudiante el sentido de desarrollo de las destrezas para un correcto desempeño profesional, fomentando sus actitudes de responsabilidad, sinergia y cooperación en los trabajos de campo asignados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Incorporar al estudiante a las organizaciones privada o públicas para lograr un vínculo bidireccional en el que teoría y práctica se asimilan mutuamente, concretándose, dando lugar a un nuevo sentido y significado de la realidad social y profesional.
- ✓ Conocer y desarrollar técnicas y métodos innovadores del proceso de reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Generar habilidades, capacidades y destrezas para una eficiente coordinación de reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Lograr una actitud emprendedora y trabajo en equipo.
- ✓ Promover en el practicante los procesos de contrastación entre la teoría y la práctica, con miras a fortalecer su formación profesional a través de la intervención directa en las organizaciones.
- ✓ Lograr que el practicante entienda, actúe y aporte en diversos contextos del ámbito laboral real y específico para generar valor y aportar en su transformación profesional.

CONTENIDOS

UNIDAD N°1: *Estudio e Influencia del Contexto en el Proceso de Reclutamiento.*

Contexto Externo: Relevamiento y Análisis del Mercado laboral y el Mercado de RR.HH. Empleabilidad en el Entorno. Perfiles demandados.

Contexto Interno: Reciprocidad entre Personas y Ambiente Laboral. Relevamiento de necesidades destacadas de trabajadores. Motivaciones Laborales.

UNIDAD N°2: *Herramientas Necesarias en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.*

Técnicas para la detección de problemas y necesidades de dotación de personal. Análisis de tareas. Objetivos. Técnicas. Análisis del Puesto de Trabajo: Proceso. Relación entre puestos. Información necesaria. Técnicas de recopilación de información. Formulario. Entrevista. Observación de tareas. Descripción del Puesto de Trabajo: Estructura. Como redactar las descripciones. Formatos.

UNIDAD N°3: *Proceso de Reclutamiento.*

Concepto. Importancia como estrategia de la organización. Organización del área de reclutamiento. Requisitos del programa. Definición y elaboración de un perfil. Fuentes de reclutamiento: concepto. Importancia. Fuentes para el reclutamiento interno. Y externo. Medios de reclutamiento; Proceso de elaboración de anuncios. Formatos, técnicas. Proceso de reclutamiento. Pasos. Métodos.

UNIDAD N°4: *Selección de Personal*

Concepto de selección. Objetivos y desafíos de la selección de personal. Importancia de la selección como un factor de éxito y estratégico para la organización. Currículum Vitae: Metodología de evaluación. Objetivo. Interpretación. Proceso de selección. Pasos. Determinación de los instrumentos para la selección. La entrevista como instrumento clave. Tipos de test, psicotécnicos. Selección por competencias: Concepto. Métodos y técnicas de evaluación basada en competencias. Las competencias como

valor diferencial. Inducción: Concepto. Objetivo. Importancia. Proceso de inducción. Programa de inducción.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología permite trazar líneas de acción y de trabajo para lograr un aprendizaje significativo de los estudiantes. Por un lado, resulta importante y necesario considerar las particularidades del objeto del conocimiento y por el otro la idiosincrasia del sujeto de aprendizaje.

Durante esta etapa, los docentes nos convertimos en facilitadores del proceso educativo, ayudando al alumno a aprender, y siendo ambos sujetos activos de esta fase.

La formación debe estimularlos al desarrollo de la autonomía personal, que se muestren abiertos a los cambios, con sólida base de conocimientos y con mecanismos que les permitan manejarse ante la incertidumbre. Para ello se propone integrar lo conceptual con lo fáctico, en un aprendizaje progresivo desde lo sencillo a lo complejo, sin disociar en ninguna instancia a la teoría de la práctica.

La metodología pedagógica-didáctica aplicadas en este espacio curricular; es *el aula-taller* que se constituye como un escenario para aprender haciendo, a partir de la negociación de significados entre el docente y los alumnos, sobre los criterios en la elaboración del programa de trabajo y sobre las expectativas de los resultados esperados. Supone un espacio de trabajo cooperativo en torno a descripciones, explicaciones, críticas y orientaciones sobre el abordaje del proceso de producción propuesto por cada estudiante. La teoría, la investigación y la acción son tres dimensiones del proceso de aprendizaje que se produce en el aula taller. Se fundamenta en un aprendizaje activo, donde es el alumno el que se apropia de los conocimientos. El educador es un líder que de igual forma vivencia una situación de aprendizaje, y junto con el alumno ambos están abiertos a escuchar, recibir e incorporar.

El docente interviene con una intencionalidad educativa que se actualiza en el aula en un clima físico y psicosocial donde se producen los intercambios, su rol se basa en definir, guiar e identificar el problema a resolver y los requerimientos del proyecto del taller, provee a los alumnos del apoyo teórico, metodológico y bibliográfico que se requiera para la construcción de los saberes esperados. El docente demuestra, aconseja, guía, acompaña, plantea problemas y monitorea el programa de trabajo proyectado por cada estudiante.

El alumno es el sujeto activo, protagonista en la construcción de su plan de acción para la resolución de un problema planteado. Se imprime en el aula una “cultura del aprendizaje”, una forma de aprender haciendo en interacción con el docente y con el resto de los estudiantes.

Este tipo de dinámica tiene una configuración didáctica que favorece la construcción de un conocimiento procedimental que se construye en la acción a través de intervenciones docentes asociadas a metodologías heurísticas que contribuyen a la resolución de problemas mediante el diseño de un plan de acción. Los enfoques heurísticos promueven el desarrollo de una serie de habilidades cognitivas en los estudiantes.

Se utilizarán distintas dinámicas grupales para aprender a pensar, actuar y tomar decisiones junto con otros: trabajo en subgrupos, role-playing (juego de roles), lluvia de ideas, etc. como así también instancias de debates y reflexiones sobre la práctica propiamente dicha.

Este espacio de intervención en el contexto real de trabajo, tendrá como modalidad realizar el fortalecimiento de las competencias humanísticas como específicas de un profesional de Recursos Humanos, las cuales implicarán la ejecución de prácticas solidarias que comprenderán asistencia a diferentes sectores de la sociedad y la ejecución de actividades donde implementarán sus conocimientos específicos de la materia aplicados a sectores privados o estatales.

Dicho trabajo, modalidades e implementación, se encontrarán anexados mediante un documento llamado trabajo de campo.

EVALUACIÓN: MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Entendido el aprendizaje como un “proceso de construcción”, la evaluación debe tener en cuenta el desarrollo de ese proceso en forma permanente.

Considerar a la evaluación como un proceso implica concebirla como una actividad continua, no limitada a momentos específicos, ni restringida a la medición de resultados al finalizar el cursado. No se trata sólo de verificar si cada estudiante adquirió un conjunto de habilidades, una acumulación de información, o un tipo de conocimiento, y a partir de allí cuantificarlo. El proceso de evaluar permite, a alumnos y docentes, reflexionar sobre la enseñanza, el aprendizaje, y responder a preguntas tales como: ¿Por qué se enseñó tal tema? ¿Que se aprendió de él?, ¿Qué no se aprendió?, ¿Por qué?, ¿Cuáles procesos acompañaron esa actividad?, entre otros interrogantes. Es decir que se tratará de realizar una actividad metacognitiva que permita reflexionar sobre lo que enseñamos y aprendemos.

Las evaluaciones apuntan a conocer los logros alcanzados por los alumnos, en relación a los objetivos de los espacios curriculares, en tres tipos de contenidos: conceptuales, procedimentales o instrumentales y actitudinales o valorativos. Se parte de la idea que los conocimientos alcanzados en cada evaluación tienen el carácter de provisional y que la construcción de los mismos se desarrolla en una interacción dialéctica entre las experiencias propias y las de los demás compañeros y miembros de la sociedad en un contexto socio-cultural determinado.

Esta forma y propósitos de la evaluación tiene su correlato en los ejes definidos, los contenidos seleccionados, su secuenciación y organización; los que son desarrollados a través de la intervención del docente en el proceso de enseñanza para orientar y facilitar el aprendizaje. Bajo esta concepción se esta presuponiendo que el docente es parte involucrada en el proceso de evaluación, por lo tanto, debe hacer una mirada o lectura critica permanente a su propia práctica y valorar las opiniones de los alumnos en su tarea cotidiana.

Al comienzo de la cursada se realizará un diagnóstico previo para determinar en qué estado efectivo se encuentran los saberes aprendidos anteriormente por los alumnos, de manera de organizar adecuadamente los contenidos a desarrollar en este espacio.

La evaluación como proceso intenta: explorar las ideas o conocimientos previos de los alumnos, facilitar caminos para la relación con las nuevas ideas, propiciar la justificación, argumentación, expresiones de opiniones y de conclusiones en los trabajos, revisar permanentemente los conocimientos alcanzados, asumir responsabilidades individuales y grupales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- El desenvolvimiento y la integración en el ámbito de prácticas.
- Capacidad para tomar decisiones y resolver situaciones.
- La aplicación y relación de los contenidos teóricos a situaciones prácticas concretas.
- La intervención en los debates y reflexiones.
- La responsabilidad y el compromiso asumido.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Autonomía y creatividad para encarar ciertas situaciones problemáticas y dificultades.
- Participación, colaboración, cooperación en clases y en el ámbito de las prácticas.
- Exposición individual y/o grupal.
- Cumplimiento y aprobación con las exigencias de la Práctica Profesionalizante

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

- ✓ Diagnóstico.
- ✓ Trabajos prácticos individuales y grupales.
- ✓ Exámenes parciales, con su respectivos recuperatorios.
- ✓ Exposiciones orales.
- ✓ Presentación del Informe final.

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 GENERAL:

- ✓ Martha Alles. (2008). "5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos". Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). "Administración de los Recursos Humanos". Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Cristina Mejías. (2000). "El sillón vacío" Ed: Macchi. 2ºEd.
- ✓ Martha Alles. (2008). "Selección por competencias". Ed: Granica. Bs. As.
- ✓ Jaime Maristany.
- ✓ Dessler, Gary (2011). "Administración de Recursos Humanos". 5º Ed: Prentice Hall. México.

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA:

UNIDAD N°1: *Estudio e Influencia del Contexto en el Proceso de Reclutamiento.*

- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). "Administración de los Recursos Humanos". Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Martha Alles. (2008). "5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos". Ed. Granica. Bs As.

UNIDAD N°2: *Herramientas Necesarias en el Proceso de reclutamiento y Selección de Personal.*

- ✓ Martha Alles. (2008). “5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos”. Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Dessler, Gary (2011). “Administración de Recursos Humanos”. 5° Ed: Prentice Hall. México.

UNIDAD N°3: *Proceso de Reclutamiento.*

- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). “Administración de los Recursos Humanos”. Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Martha Alles. (2008). “5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos”. Ed. Granica. Bs As.

UNIDAD N°4: *Selección de Personal.*

- ✓ Martha Alles. (2008). “5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos”. Ed. Granica. Bs As.
- ✓ Chiavenato Idalberto (2004). “Administración de los Recursos Humanos”. Ed: Mc Graw Hill.
- ✓ Dessler, Gary (2011). “Administración de Recursos Humanos”. 5° Ed: Prentice Hall. México.