



UNIDAD ACADÉMICA: Facultad de Ciencias de la Administración

CARRERA: Recursos Humanos

DIVISION : Segundo Año

TURNO: Mañana – Noche

OBLIGACION ACADÉMICA: Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos
6 horas cátedra, cuatrimestral

PROFESOR TITULAR A CARGO: Adriana Cerazo

Firma:

Claudio Flores

Firma:

OBJETIVO:

Capacitar a los alumnos en el proceso de selección para el desarrollo del trabajo, como necesidad de realización humana y para el logro de los objetivos organizacionales.

Conocer desde la teoría y la práctica, el análisis de la información, las etapas y las técnicas requeridas para llevar a cabo un proceso de selección y evaluar posteriormente la calidad del mismo. Analizar los nuevos perfiles y el mercado laboral en el que hoy se desarrollan las tareas como profesionales en el área de Empleos.

METODOLOGÍA:

La materia se estructura a través de clases en las que se adoptan distintos encuadres metodológicos y se aplican diferentes técnicas didácticas con el objeto de capacitar a los alumnos. Durante el desarrollo de los distintos módulos se realizan trabajos individuales, grupales y ejercicios prácticos de distinta índole. La evaluación de los alumnos se realiza durante el proceso de aprendizaje.

Ejercitación práctica de:

- ✓ Diseño de anuncios laborales.
- ✓ Lectura de Currículums Vitae.

Simulaciones:

- ✓ Role Playing de entrevistas

Rol playing de una actividad de assessment center.

Trabajo Práctico para el segundo cuatrimestre:

- ✓ Elaboración de una política de empleos de RR.HH.

UNIDAD I: LA ORGANIZACIÓN

La Organización y el Empleo en el mundo. Negocio. Estrategia. Estructura. RRHH. Situación actual del empleo. Selección de Personal: Un proceso vital y estratégico para el desarrollo de la organización, Organización de empleo. Estructura. Dinámica y cultura. El contexto social. Selección como proceso integrador de la organización a su mundo.



UNIDAD II: LOS CANDIDATOS

Empleo. Trabajo. Necesidades humanas que satisface. Contrato psicológico. Riesgos que involucra. Desempleo. Consecuencias. Aspectos comprometidos en la actividad laboral. Proceso de Selección. Visión Panorámica. Necesidad. Posición. Perfil. Convocatoria de candidatos. Técnicas análisis y evaluación. Criterios de selección de candidatos. Finalistas.

UNIDAD III: EL PROCESO DE SELECCIÓN

Roles selector y candidato. Fortalezas. Desarrollo del perfil. Diferencias con la descripción del puesto. El perfil del candidato. Importancia de la cultura organizacional. El requerimiento del puesto en el mercado. El suelo como parte del perfil. Nivel de complejidad de la tarea. Condiciones requeridas. Conocimientos destrezas, intereses, competencias. Valor agregado personal para la posición.

UNIDAD IV: TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Evaluaciones en procesos de selección. Análisis curricular. Entrevista. Tipos de entrevista: estructurada, no estructurada. Entrevistas por competencias: por incidente crítico. Evaluación psicológica: cuando, como, porque quien. Evaluaciones referidas al personal: ingreso, desempeño, potencial, promoción, reestructuración, desvinculación. Criterios y herramientas.

UNIDAD V: ASSESSMENT CENTER

Antecedentes Históricos. Características. Componentes. Relación con las diferentes funciones de la gestión de RR.HH. Principales técnicas de evaluación utilizadas en el Assessment Center. Procedimiento: Participantes, rol del coordinador y de los observadores. Ventajas y desventajas. Validez y confiabilidad del método. Perspectivas.

UNIDAD VI: PROCESO DE DECISIÓN E INCORPORACIÓN

Análisis comparativo. Criterios de ponderación. Selección de Finalistas. Presentación, ¿Quién toma la decisión final? Proceso de socialización. Seguimiento. Acompañamiento. Ajustes. Rol del selector. Reflexiones sobre el proceso de selección y la función del selector.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

Selección de Personal – Susana V. Richino – Paidós
La Evaluación psicológica en selección de personal – Verónica Albajari y Sergio Mames – Paidós
Grafología para la selección y evaluación de personal – Matilde Priante – Paidós plural
El lenguaje del cuerpo – Allan Pease – Planeta.
Como conducir una entrevista de selección de personal – Jean Pierre Doury – El Ateneo
Elija Mejor. Como entrevistar por competencias – Martha Alles – Granica
Administración de Personal. Gary, Dessler. Prentice Hall. Mexico 2001
Empleo. El proceso de Selección. Marta Alles. Macchi. Buenos Aires 1998.