



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR N° 6026 – ROSARIO DE LERMA

CARRERA: TECNICATURA SUPERIOR EN HIGIENE Y SEGURIDAD

MATERIA: SELECCIÓN Y CAPACITACION

DOCENTE: LIC. ANGELA NOEMI RODRIGUEZ

CURSO: 3º AÑO

AÑO LECTIVO: 2022

PROGRAMA(SELECCIÓN Y CAPACITACION) 2022

CONTENIDOS :

UNIDAD N° 1: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Carácter múltiple y contingencial de la administración de recursos humanos. La ARH como responsabilidad de línea y función de staff. La ARH como proceso. Políticas de RRHH. Objetivos de la Administración de Recursos Humanos. Dificultades básicas de la Administración de RRHH. Organización de un departamento de Recursos Humano. Componentes del departamento de RRHH. Función esencial de un dpto. De RRHH. Función de servicio de un dpto. De RRHH Modelo para la Administración de los Recursos de Capital Humano.

UNIDAD N° 2: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS

Descripción de cargos. Análisis de cargos. Estructura del análisis de cargos: requisitos intelectuales. Requisitos físicos. Responsabilidades implícitas. Condiciones de trabajo. Métodos de descripción y análisis de cargos: método de observación directa, métodos de cuestionario, método de entrevista. Métodos mixtos. Etapas de análisis de cargos: Planeación. Preparación, Ejecución. Objetivos de la descripción y el análisis de cargos.

UNIDAD N°3: PLANEACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Investigación interna: Planeación de personal Modelos de planeación. Investigación externa. Mercado de RR HH y Mercado Laboral. Proceso de reclutamiento. Medios de reclutamiento. Técnicas de reclutamiento. Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo. Reclutamiento mixto.

UNIDAD N°4: SELECCIÓN DE PERSONAL

Concepto. Selección como proceso de Comparación y Decisión. Bases para la Selección de personal: obtención de la Información del puesto, elección de técnicas de selección: Entrevista de selección. Etapas de la entrevista de selección. Pruebas de conocimientos o de capacidad. Pruebas psicométricas. Pruebas de personalidad. Técnicas de simulación. Proceso de selección. Evaluación y control de resultados.

UNIDAD N° 5: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Aprendizaje. Evaluación de los procesos de desarrollo de las personas. Capacitación y desarrollo personal. Concepto y tipos de educación. Capacitación. La capacitación en la empresa. La capacitación es un gasto o una inversión?. Efectos positivos de la capacitación. Proceso de Inducción. Elementos de la Capacitación: los formandos, los formadores, el contenido, el lugar, el grupo de capacitación. Tipos de capacitación. Métodos de capacitación. Como detectar necesidades de capacitación en la empresa. El plan de capacitación. El coaching.

UNIDAD N° 6: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Concepto. Responsabilidades de la Evaluación de Desempeño. Objetivos de la Evaluación de Desempeño. Beneficios de la Evaluación de Desempeño. Métodos tradicionales de Evaluación de Desempeño: escalas gráficas, elección forzosa, investigación de campo, incidentes críticos, comparación de pares y frases descriptivas. Ventajas y desventajas de cada método. Nuevas tendencias en la evaluación de desempeño. La entrevista de evaluación de desempeño. Evaluación de 360º y 180º.

ESTRATEGIAS:

CLASES TEORICA: EXPOSICION TEORICA DEL DOCENTE.

CLASES TEORICO-PRACTICA: EN LAS QUE SE DESARROLLARAN EJERCITACIONES PARA ADQUIRIR DESTREZA EN LA APLICACIÓN DE TECNICAS ESPECIFICAS.

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: PLANTEO Y RESOLUCION DE CASOS Y PROBLEMAS DISEÑADOS EN EL NIVEL DE COMPRENSION DE ALUMNOS DE TERCER AÑO.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACION: TANTO DE BUSQUEDA DE INFORMACION ACADEMICA, PERIODISTICA, Y/O

PRIMARIAS PARA QUE LOS ALUMNOS COMPLEMENTEN O DESARROLLEN CONOCIMIENTOS.

Uso de la Plataforma de INFOD del instituto como así también de ser necesario: foros, videos explicativos, consultas grupo WhatsApp, ZOOM, etc.

CONDICIONES DE REGULARIDAD

Para poder regularizar la materia los estudiantes deberán tener:

- 70 % de trabajos prácticos aprobados.
- Participación activa y uso de las herramientas de Plataforma de Infod del Instituto 6026.
- 100 % de los parciales aprobados o su correspondiente recuperatorio.
- Nota mínima de aprobación de los parciales o su correspondiente recuperatorio: 6 (seis).

Modalidad de examen final regular: Se rendirá examen oral o escrito frente a tribunal examinador con la presentación del programa vigente y libreta del estudiante.

CONDICIONES PARA LOS ALUMNOS LIBRES

Se rendirá un examen escrito. Aprobada esta instancia con 4 (cuatro) como nota mínima, deberá rendir una instancia oral/práctica.

El examen se rendirá frente a tribunal examinador con la presentación del programa vigente y libreta del estudiante.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, Martha. “Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias casos” Ediciones Granica, S.A., 2006

Alles, Martha Alicia. “5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos” Ediciones Granica, S.A., 2006

Chiavenato, Idalberto . “Administración De Recursos Humanos” Mcgraw-Hill / Interamericana De Mexico, 2007

Dessler Gary y Varela Ricardo. “Administración de RR HH – Enfoque Latinoamericano”



Ed. Pearson – 5° Edición.

Gómez-Mejía, Luis . “Gestión de recursos humanos” .Prentice-Hall, 2008

Puchol, Luis. “Dirección y Gestión de RR HH” Editorial Díaz de Santos – 5° Edición

ProF. Lic. ANGELA N. RODRIGUEZ