

UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUYO SEDE SAN LUIS

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Programa de Estudio de la Asignatura SELECCIÓN Y
CAPACITACIÓN DE PERSONAL correspondiente a la
carrera de:
TECNICATURA UNIVERSITARIA EN SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL TRABAJO
correspondiente al ciclo lectivo 2014, SEGUNDO
SEMESTRE

Profesor/a Titular: LIC. GRACIELA MOSCONI - Prof. Titular
Profesor Asociado:
Profesor Adjunto:
Jefe de Trabajos Prácticos:

Código de Asignatura:

**PROGRAMA DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE
PERSONAL Código:**

**1. Contenidos Mínimos del Plan de Estudios, según
Res HCSUCC y Res ME.**

Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

Modelo de Gestión por Competencias. Modelo de Iceberg.

Competencias: Cardinales, Gerenciales, Específicas del Puesto.

Elaboración de Perfil de Puesto. Análisis de Puesto.

Construcción de Perfil de Técnico en Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sus competencias necesarias. Su función. Ubicación del Técnico en la Organización.

Selección y Evaluación de candidatos para un puesto.

Diccionario de competencias y su relación con el comportamiento.

Entrevista como herramienta.

En la organización: Evaluación de Desempeño (competencias).

Feedback 360.

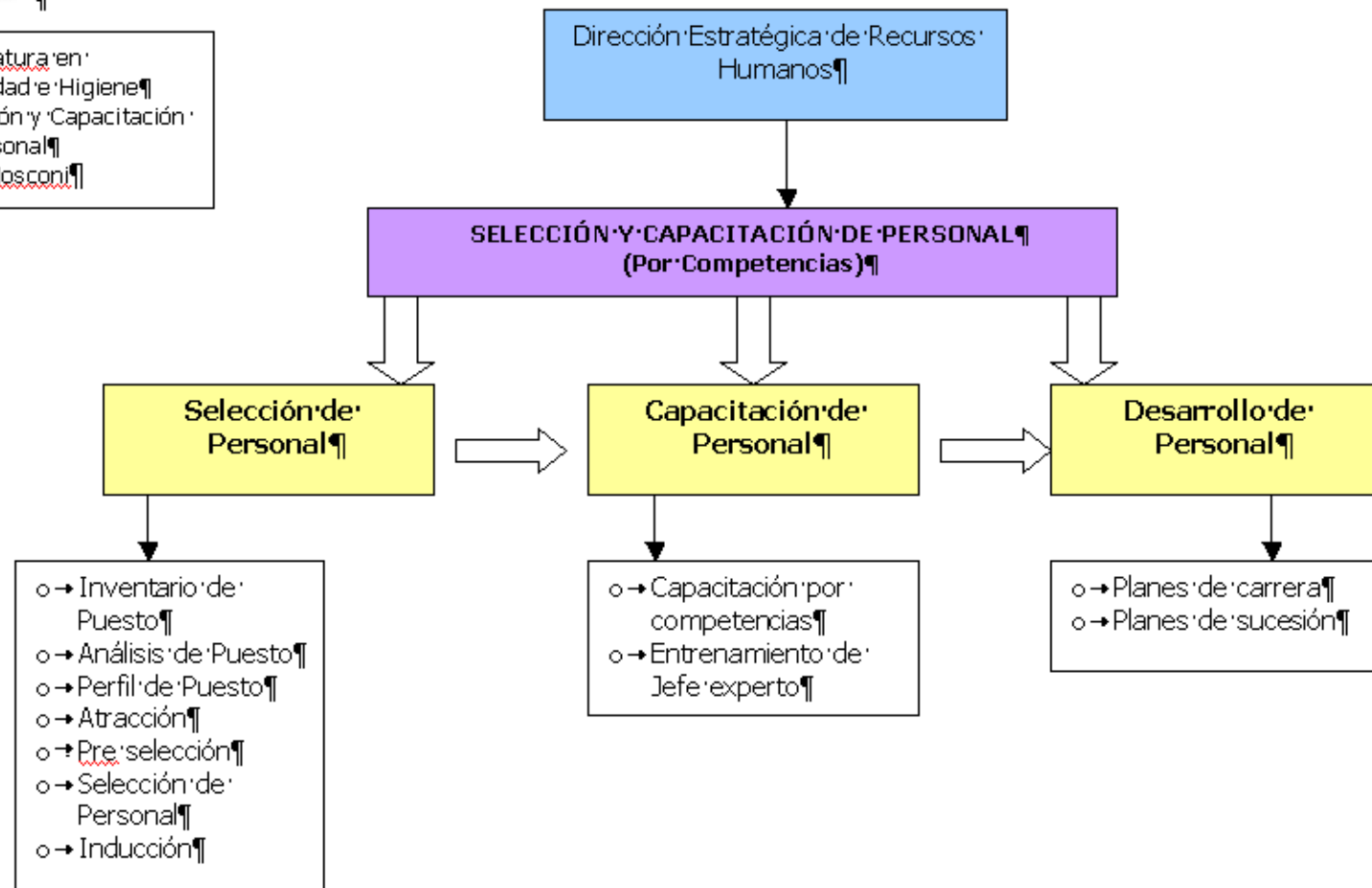
Capacitación. Entrenamiento. Entrenamiento experto. Rol del Jefe.

Jefe Entrenador. Jefe de Seguridad e Higiene. Entrenamiento en Seguridad e Higiene. Entrenamiento de competencias.

2. Marco de referencia y el esquema del programa.



Tecnicatura en Seguridad e Higiene
Selección y Capacitación de Personal
Lic. G.Mosconi



- Esquema:

- Correlatividades

Para cursar la Asignatura Selección y Capacitación de Personal, se requiere haber cursado y regularizado las Asignaturas, Sociología, Psicología Laboral y Relaciones Humanas.

- Objetivos del Programa

La asignatura tiene un enfoque que incluye distintos modelos teóricos, como el pensamiento sistémico y la psiconeuroendocrinología.

Acercarnos al abordaje de los Recursos Humanos en la Organización.

Lograr intervenir en los Recursos Humanos como estrategia para la Seguridad y Salud.

Identificar las propias competencias y las brechas que existen para capacitarnos en el logro las mismas.

Tomar conocimiento de la importancia del rol del Técnico en Seguridad e Higiene (Salud) en el ámbito del trabajo, de la organización, de los grupos y de la historia del individuo.

Tomar conocimiento de la importancia de los Recursos Humanos en cuanto a la Prevención. Capacitar y Entrenar.

- Prerrequisitos

Para cursar la Asignatura Selección y Capacitación de Personal, se requiere haber cursado y regularizado las Asignaturas Psicología Laboral y Relaciones Humanas.

Para rendir la Asignatura Selección y Capacitación de Personal, se requiere haber rendido y aprobado Asignaturas Psicología Laboral y Relaciones Humanas.

- Justificación de Temas

FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

El mundo está en una etapa de crisis y aprendizaje. De cambio, necesidad de competir, necesidad de crear valores.

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

En los últimos años, hemos presenciado una gran cantidad de cambios en muchos aspectos. Vivimos por lo tanto, un cambio vertiginoso en un Área que nos ocupa: Recursos Humanos. Algunos lo llaman Capital Humano, por dos motivos fundamentales: el concepto de que las personas forman parte del capital de una organización y dar la idea de cambio potente. Considero, siguiendo a Martha Alles, que es éste el término que más define la situación y dinámica de esta época. Las personas no son meros “recursos” del cual se dispone.

Al margen de las denominaciones, se trabajará en esta Asignatura, sobre las temáticas de Recursos Humanos, con el enfoque que nos presenta el modelo de Martha Alles: Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

El desempleo es el gran índice de esta década. La empleabilidad, definida como chance o posibilidad de conseguir empleo remunerado, es la gran responsabilidad de gobiernos y organizaciones.

El enfoque de los Recursos Humanos Estratégicos, vio su origen en un cambio originado por los negocios ya que consideraron que “recursos humanos harían las diferencia” para que las empresas gastaran dinero y fueran más competitivas.

El modelo de Gestión de Recursos Humanos por competencias, se ha implementado en varias organizaciones no pensando solamente en la organización, sino en cada ser humano que integra la misma. Los Recursos Humanos, o el Capital Humanos, son aún considerados la parte menos importante de las organizaciones.

El conocimiento de esta asignatura y modelo, será útil a todos, en cualquier especialidad a la cual uno se dedique, Recursos Humanos, Seguridad y Salud (e Higiene). Todos los integrantes de las organizaciones, necesitan aprender acerca de este tema. Necesitamos especialistas cada vez más idóneos en el tema de Recursos Humanos.

La administración de los Recursos Humanos es la clave. Es la clave del presente y del futuro. Y nos referimos al manejo integral del capital humano, a su gobierno, desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización.

Las funciones de la administración del Capital Humano son:

- Atracción y Selección de personal.
- Mantener la relación legal/contractual. Mantener las buenas prácticas de los Recursos Humanos.
- Capacitar, entrenar y desarrollar competencias o capacidades; como valor para todos, no solo para la organización.
- Desarrollar y transformar los jefes y al personal.
- Desarrollar sus carreras /evaluar su desempeño.
- Vigilar que las compensaciones sean correctas.
- Controlar la salud - higiene y seguridad del personal.
- Evaluaciones de Rendimiento, Evaluaciones de Desempeño.
- Despedir empleados, cuidando su capacidad laboral. Muchas empresas despiden a sus empleados y es llamativa la destrucción de la capacidad laboral a la cual se enfrentan los individuos despedidos.

- Conocimientos y comportamientos esperados.

-Conocimientos y comportamientos esperados

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

1. Lograr que el alumno conozca nuevas estrategias de Recursos Humanos. Selección, Capacitación y Entrenamiento.
2. Estimular el desarrollo de la investigación teórica vinculada a los temas de Recursos Humanos.
3. Reflexionar acerca de las buenas prácticas y funciones de los responsables de Recursos Humanos.
4. Desarrollar el perfil de Técnico en Seguridad e Higiene en el Trabajo.
5. Implementar, en base al perfil, las competencias del perfil en diferentes ámbitos laborales.
6. Lograr el manejo de vocabulario específico relacionado a los Recursos Humanos, en actividades de capacitación y entrenamiento.
7. Adquirir las destrezas y herramientas mínimas para el desempeño del rol de Técnico en Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ser Jefe a cargo de personas.
8. Lograr transformarse en Jefes entrenadores para la Seguridad e Higiene en el Trabajo, poder capacitar, entrenar, evaluar, auditar, identificar personas de riesgo y situaciones de riesgo.

- Conocimientos requeridos por asignaturas posteriores.

- Conocimientos requeridos por asignaturas posteriores.
- Los Conocimientos desarrollados en la Asignatura Psicología Laboral son requeridos por asignaturas posteriores.

3. Unidades didácticas.

MODULO I: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Unidad I: DIRECCIÓN ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

La Organización: Organigrama. Ubicación del Área de Recursos Humanos dentro de la organización.

Qué es la administración de Recursos Humanos?. Estrategia de Recursos Humanos. Visión - Misión - Valores.

5 pasos para transformar una Oficina de Personal en un Área de Recursos Humanos.

Nuevo rol de los profesionales de Recursos Humanos.

Principales funciones del Área de Recursos Humanos o Capital Humano (Martha Alles).

Comparación y relaciones con el Área de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Unidad II: MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

La gestión de Recursos Humanos por competencias.

Definición y clasificación de Competencias. Modelo del Iceberg.

Competencias y Personalidad. Relación Competencias, experiencias, motivación y valores.

Las competencias laborales. Competencias Cardinales, Gerenciales, Específicas del Área.

Evolución de las competencias según niveles jerárquicos. Grados de las competencias.

Elaboración de un Sistema de Gestión por Competencias: Pasos necesarios.

Unidad III: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Esquema de descripción de puestos. Análisis de puestos. Beneficios de un buen análisis. Información a reunir. Métodos: Observación, entrevista, cuestionario, mixta.

Redacción de la descripción de puesto:

Adecuación persona - puesto. Consecuencias de la inadecuación de persona - puesto. (P/P)

Aplicar el concepto de competencia a la descripción de puesto. Asignar competencias a un puesto.

Elaboración del Perfil de Puesto en 7 pasos.

Unidad IV: PERFIL DEL TÉCNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Elaboración de la Descripción del Puesto del Técnico en Seguridad e Higiene. Indicadores del Perfil. Su importancia.

Deberes y responsabilidades. Conocimientos y habilidades (Hard y Soft)

Educación y experiencia previa.

Competencias del Perfil de Puesto de Técnico en Seguridad e Higiene.

Competencias cardinales, específicas gerenciales, específicas por Áreas.

Ubicación del Perfil de Puesto de Técnico en Seguridad e Higiene en la Organización. Organigrama.

El Perfil del Técnico. Mi Perfil de Técnico. Comparación.

MODULO II: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Unidad V: ATRACCIÓN, SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Planificación de la Selección: 20 pasos para el proceso de Selección.

Atracción.

Preselección.

Selección.

Entrevista. Definición y objetivo de la Entrevista.

Comparación de candidatos.

Unidad VI: EVALUACIONES ESPECÍFICAS DE CANDIDATOS

Entrevista BEI (Behavioral Event Interview) o Entrevista por Incidentes Críticos.

Evaluaciones Psicológicas o Psicotécnicas. Evaluación psicolaboral. Ética.

Assesment Center Meted (ACM)

Pruebas de conocimientos técnicos o habilidades específicas en relación con el conocimiento.

Unidad VII: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - MODELO POR COMPETENCIAS

Análisis y Evaluación de Desempeño. Evaluación de Rendimiento.

360º Feedback o Evaluación de 360 grados. Para Desarrollo de competencias.

Evaluación de 180 grados.

MODULO III: CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO POR COMPETENCIAS

Unidad VIII: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

El Capital Intelectual. Desarrollo de Recursos Humanos.

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

Planes de Carrera y Sucesión. Diagramas de reemplazo.

Desarrollo del Talento humano. Tres pilares. Selección. Desempeño y Desarrollo.

Codesarrollo: Una nueva forma de Aprendizaje. Desarrollo de personas fuera del trabajo.

Unidad IX: ROL DEL JEFE ENTRENADOR.

Rol del Jefe. Jefe, todos aquellos que tienen personas a cargo, sin importar el nivel jerárquico.

Pasos para ser un buen Jefe.

Ser un Jefe Entrenador.

Delegar eficazmente.

El Técnico en Seguridad e Higiene como Jefe Entrenador.

4. Esquema temporal del dictado de contenidos, evaluaciones y otras actividades de cátedra.

Contenidos - Evaluaciones - Actividades	SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Presentación Asignatura. Programa. Bibliografía	X													
MODULO I. Unidad I	X													
Unidad II		X												
Unidad III			X											
Unidad IV			X											
Trabajo Práctico I				X										
Primer Parcial				X	X									
Recuperatorio Primer Parcial						X								
Módulo II Unidad V						X								
Unidad VI							X	X						
Unidad VII								X	X					
Trabajo Práctico II										X				
Segundo Parcial											X	X		
Módulo III Unidad VIII												X	X	
Unidad IX													X	
Integración de la Asignatura														X
Recuperatorio Segundo Parcial														X

5. Metodología de Enseñanza.

Las estrategias didácticas de la asignatura podrán ser:

- o Metodología expositiva
- o Estudio de casos
- o Resolución de Ejercicios y problemas
- o Aprendizaje en base a problemas
- o Aprendizaje orientado a proyectos

- o Aprendizaje cooperativo
- o Aprendizaje autónomo

6. Evaluación y promoción.

ACTIVIDADES PRACTICAS Y CRITERIOS DE EVALUACION

Modalidad: Teórico - Práctica: La Asignatura incluye clases de desarrollo teórico y práctico. Las actividades prácticas serán evaluadas.

Modalidad de cursada: Presencial.

Regularización: Para la regularización de la asignatura se deberá contar con un total del 80% de la asistencia a las clases teóricas y prácticas. En caso de no alcanzar con el porcentaje de asistencia a clases, se deberá realizar un trabajo monográfico sobre alguno de los temas de la Asignatura.

Trabajos Prácticos: Para la regularización de la asignatura se deberá aprobar el 100% de los Trabajos Prácticos con un 70 % del contenido.

Los trabajos prácticos, consistirán en elaboración de material, observación, análisis de casos, etc. La aprobación de los trabajos prácticos, habilita para rendir los exámenes parciales. En caso de no aprobarlos, deberá recuperar el trabajo práctico.

Exámenes Parciales: Para la regularización de la asignatura y previo al examen final de la asignatura, deberán aprobarse dos Exámenes Parciales. La aprobación de los Exámenes Parciales será con el 70 %. En caso de no ser aprobados (menos del 70%), tendrán cada uno una Recuperación parcial, que se realizará al finalizar el semestre.

Reparcialización:

Es una oportunidad más que da la Universidad:

-Si el alumno no rindió alguno de los exámenes parciales o recuperatorios, y tiene el

mínimo de asistencia, cincuenta y cinco por ciento (55%).

-Si no obtiene la calificación mínima en relación con el porcentaje mínimo de asistencia

para regularizar la materia.

El alumno debe reparcializar. Para ello, al finalizar la cursada de la Asignatura, se inscribe para reparcializar para las fechas de examen final.

El examen es escrito, incluyendo todos los temas de la Asignatura. En caso de aprobar podrá acceder a la condición de regular. Si no aprueba, deberá cursar nuevamente la Asignatura.

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

Clases de Consulta: Necesarias para rendir el Examen Final, Reparcialización o Coloquio Integrador para los que solicitan Equivalencias. Se solicita a la Secretaria y al Profesor correspondiente. Se firma la planilla de asistencia a la clase.

Examen Final: La regularización permitirá acceder al examen final de la asignatura, cumpliendo con los parámetros indicados anteriormente. Además de cumplimentar con el Régimen de Correlatividades. Para rendir Selección y Capacitación de Personal se requiere, rendir y aprobar las Asignaturas, Sociología, Psicología Laboral y Relaciones Humanas.

En el examen final se tomarán todos los módulos y unidades del presente programa.

El desarrollo y planificación de las unidades en el cuatrimestre, es tentativa y esta sujeta al desarrollo normal de clases y posibles modificaciones.

7. Bibliografía.

BIBLIOGRAFIA OBLIGATORIA

MODULO I: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Unidad I: DIRECCIÓN ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

Módulo I. Unidad I:

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias.. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. Capítulo I.

ALLES MARTHA. 5 Pasos para transformar una Oficina de Personal en un Área de Recursos Humanos.. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 0.

Unidad II: MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Módulo I. Unidad II:

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias.. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. Capítulo 2.

ALLES MARTHA. 5 Pasos para transformar una Oficina de Personal en un Área de Recursos Humanos.. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 1.

Unidad III: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Módulo I. Unidad III:

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. Capítulo 3.

ALLES MARTHA. Selección por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. Capítulo 2 y 4.

Unidad IV: PERFIL DEL TÉCNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Módulo I. Unidad IV:

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

ALLES MARTHA. Diccionario por Competencias. La Trilogía. Las 60 competencias más utilizadas. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. (Todo el libro)

MODULO II: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Unidad V: ATRACCIÓN, SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Módulo II. Unidad V:

ALLES MARTHA. Selección por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. Capítulo 5, 6.

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 4.

Unidad VI: EVALUACIONES ESPECÍFICAS DE CANDIDATOS

Módulo II. Unidad VI:

ALLES MARTHA. Selección por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. Capítulo 7.

Unidad VII: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - MODELO POR COMPETENCIAS

Módulo II. Unidad VII:

ALLES MARTHA. 12 pasos para transformar una Oficina de Personal en Área de Recursos Humanos. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 4.

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 6.

MODULO III: CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO POR COMPETENCIAS

Unidad VIII: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

Módulo III. Unidad VIII:

ALLES MARTHA. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 5 y 7.

ALLES MARTHA. Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Ed. Granica. Buenos Aires, 2008. Presentación. Capítulo 1 y 2.

ALLES MARTHA. Construyendo Talento. Programa de desarrollo. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 1.

ALLES MARTHA. Codesarrollo. Una nueva forma de aprendizaje. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009. Capítulo 1.

Unidad IX: ROL DEL JEFE ENTRENADOR.

Módulo III. Unidad IX:

ALLES MARTHA. Rol del Jefe. Cómo ser un buen Jefe. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. (Todo el libro)

ALLES MARTHA. Cómo ser un buen Jefe en 12 pasos. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. (Todo el libro)

ALLES MARTHA. Cómo transformarme en un Jefe Entrenador en 12 pasos Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. (Todo el libro)

ALLES MARTHA. Cómo delegar efectivamente en 12 pasos. Ed. Granica. Buenos Aires, 2010. (Todo el libro)

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Programas Año Académico 2014

ALLES MARTHA. Comportamiento Organizacional. Ed. Granica. Buenos Aires, 2009.

GORE, ERNESTO. La educación en las empresas, aprendiendo en los contextos organizativos. Editorial Granica. Barcelona 1998.

MAXELL JOHN C. El ABC de la Capacitación. V&R Editoras. Buenos Aires, 2007.

MAXELL JOHN C. El ABC del Liderazgo. V&R Editoras. Buenos Aires, 2007. Documentos presentados por la Cátedra.

8. Actividad del cuerpo docente de la cátedra.

	Apellido	Nombres
Profesor Titular:	MOSCONI	Graciela Iride
Profesor Asociado:		
Profesor Adjunto:		
Jefe de Trabajos Prácticos:		
Ayudante Diplomado:		
Ayudante Alumno		

9. Reuniones de cátedra.

Se realizarán las solicitadas por la Secretaría Académica.

10. Resumen del estado del arte de la especialidad.

Mencionar los avances, expansión que ha tenido la materia y los aportes que ha recibido de otras disciplinas. Se puede incorporar aportes que dan una visión actualizado de la disciplina que imparte. Los nuevos enfoques que se vinculan con la disciplina.

11. Actividades científico técnicas en curso y planeadas durante el período.

Participación de actividades que realiza la universidad u otra institución, de acuerdo a lo propuesto por la Universidad

Firma del Profesor Titular:
Aclaración de Firma:
Fecha: 28 de julio de 2014.-