



Universidad Nacional de Salta



Facultad de Ciencias Económicas,  
Jurídicas y Sociales

**RES. CD ECO N° 432 - 19**  
**EXPTTE. N° 6764/19**  
Salta, 17 OCT 2019

**VISTO:** La nota presentada por la Prof. Paola Guardatti, obrante desde fojas 1 a 15, mediante la cual solicita la aprobación para el dictado del Curso de Capacitación propuesto por alumnos de la carrera Profesorado en Ciencias Económicas, el cual se dictará en el marco de las Prácticas Docentes, correspondientes al Módulo III; y,

**CONSIDERANDO:**

Que el proyecto "La práctica del reclutamiento y selección de personal" tiene como finalidad acercar al alumno a una realidad laboral concreta y actual como Técnicos de Recursos Humanos, haciendo énfasis en la economía local en los últimos años, considerando relevante generar espacios no solo para transmitir conocimientos sino también para que visualicen la aplicación de los mismos, ya que al adquirir saberes nuevos se presenta la dificultad de relacionar la teoría con la práctica, y además tiene como objetivos que el alumno sea capaz de elaborar planes de trabajo eficientes, reflexionar sobre la responsabilidad que asumen como técnicos, presentar y justificar propuestas de reclutamiento y selección.

Que el presente proyecto de carácter pedagógico está destinado a alumnos de la Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Recursos Humanos, del Instituto de Educación Superior n° 6043.

Que el Reglamento de las Prácticas Docentes aprobado por Res. CD ECO N° 152/19, establece que el desarrollo de las mismas se podrá formalizar en el marco de materias y/o asignaturas de los niveles medios, terciario y/o universitario.

Que los alumnos, cuyos estados curriculares figuran en fs. 18 y 19 cumplen con el régimen de correlatividad y tienen aprobados los módulos I y II de la mencionada carrera.

Que la Dirección de Posgrado y Recursos Propios emitió el informe que obra a fojas 20.

Que la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria de esta Unidad Académica, aconseja a fs. 21 y 22, la aprobación del Proyecto de Práctica Docente propuesto.

Que el Consejo Directivo en su Reunión Ordinaria N° 15/19 de fecha 08.10.19, aprobó el dictamen de la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria.





Universidad Nacional de Salta



Facultad de Ciencias Económicas,  
Jurídicas y Sociales

RES. CD ECO N° 432-19  
EXPTE. N° 6764/19  
Salta, 7 OCT 2019

**POR ELLO:** En uso de las atribuciones que le son propias,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES**

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1º.- Autorizar** el dictado del Proyecto de Práctica Docente que se detalla a continuación, que estará a cargo de los alumnos de la carrera Profesorado en Ciencias Económicas, a dictarse en el marco del Módulo III "La Práctica Educativa", con los lineamientos que como **ANEXO** forman parte de la presente resolución:

Alumnos	Propuesta	Destinatarios
Varg María Isabel DNI: 29.336.039	La práctica del reclutamiento y selección de personal	Alumnos de la Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales
Gómez Lérica Nicolás DNI: 36.130.244		

**ARTICULO 2º.- Establecer** que la Prof. Paola Guardatti y la Cra. María Rosa Panza, tendrán a su cargo la coordinación, seguimiento y supervisión del referido proyecto.

**ARTICULO 3º.- Publíquese** en el Boletín Oficial de la Facultad y hágase saber a la Dirección de Posgrado y Recursos Propios, a los alumnos responsables del dictado, a la Prof. Paola Guardatti, a la Cra. María Rosa Panza y a la Dra. María de los Desamparados Talens, para la toma de conocimiento y demás efectos.

.melg/mt

Cra. María Rosa Panza de Miller  
Secretaria As. Académicos y de Investigación  
Fac. Cs. Econ. Jur. y Soc. - UNSa.



Esp. ANGÉLICA ELVIRA ASTORGA  
VICE DECANA  
Fac. de Cs. Econ. Jur. y Soc. - UNSa

432 - 19

**PROFESORADO DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Edición 2018 – 2019**

**MÓDULO III: LA PRÁCTICA EDUCATIVA**

**PROYECTO DE PRACTICA DOCENTE**

**LA PRÁCTICA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**RESPONSABLES:**

C.P.N. – L.A. GÓMEZ LÉRIDA, Nicolás DNI N° 36.130.233

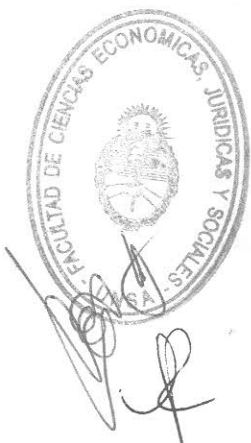
C.P.N. VARG, María Isabel DNI N° 29.336.039

**DOCENTES:**

Prof. Paola Guardatti

CPN María Rosa Panza

Abog. María de los Desamparados Talens



## INTRODUCCIÓN

La búsqueda continua de maximización de recursos de las pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Salta, propició que recurran a la asistencia y asesoramiento de profesionales en el campo del reclutamiento y selección de personal, para que el capital humano cumpla con los requerimientos de la empresa y se adapten a la nueva realidad dinámica que el contexto de los mercados impone y demanda.

La selección de personal es uno de los procesos críticos de la gestión integrada de los recursos humanos en las organizaciones, en la medida que condiciona poderosamente la eficacia de los procesos de gestión que se producen después de efectuada la selección. De hecho, si la selección de personal está correctamente realizada permitirá la incorporación de colaboradores de alto rendimiento y, por sus mismas características, mostrarán un buen aprovechamiento de la formación, unas excelentes posibilidades de promoción, una tasa de rotación que se sitúe en los márgenes aceptables para las empresas y, en general, un adecuado nivel en todos los procesos finales que tienen que ver con éxito de la organización. Por todo ello, las tareas que habitualmente se incluyen en el proceso denominado selección de personal merecen una reconsideración.

El objetivo central de esta práctica educativa será efectuar una reflexión crítica sobre la práctica del reclutamiento y la selección de personal, poniendo sobre todo énfasis en el instrumental utilizado en los procedimientos de reclutamiento y selección y de la importancia de recurrir a profesionales especializados en la materia.

Sin embargo, antes de entrar en otras cuestiones, es preciso destacar que existen aspectos distintos implicados en el conjunto de procesos que van desde que se da o se prevé una vacante hasta que se hace efectivo el compromiso de contraprestaciones entre la organización y el empleado<sup>1</sup>. Esos aspectos o procesos encadenados son: planificación, reclutamiento, selección, clasificación, contratación y socialización entre otros temas.

El propósito de este espacio de formación, es orientar a los alumnos con conocimientos claros y específicos que le provean una visualización de la importancia de este nuevo saber, complementándose con los demás espacios curriculares, motivando a actuar dentro del marco ético, permitiéndole aprender a gestionar los recursos humanos o

---

<sup>1</sup> Contratación: La contratación es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones, o cualquier otro tipo de compensación negociada.



capital humano, de manera creativa y criteriosa en distintos tipos de organizaciones, públicas, privadas y del tercer sector<sup>2</sup>.

### NATURALEZA

Las Prácticas Docentes se desarrollarán en el Instituto de Educación Superior N° 6043 Jorge Luis Borges, en el marco del Módulo III del Profesorado de Ciencias Económicas, de la Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta, para el espacio curricular Práctica Profesional II de la Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Recursos Humanos, donde el grupo es de treinta y dos alumnos de edades entre los 18 y 35 años.

### FUNDAMENTACIÓN

Atento a las diversas características que poseen las organizaciones, se presentan innumerables alternativas a considerar en la planificación y ejecución del reclutamiento y la selección de personal.

Es menester prestar suma atención al perfil requerido para cubrir la vacante, siempre distinto, por sus exigencias, necesidades, los diversos modelos de organización<sup>3</sup> y escenarios contingentes.

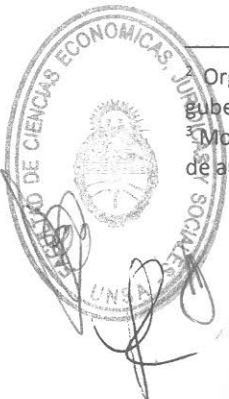
La didáctica que se propone instaurar en el aula, es la idea de que estudiar Administración no es difícil, que pueden lograrse resultados muy interesantes pensando, profundizando y aggiornando, y que vale la pena descubrir la increíble belleza de este campo disciplinar como construcción del pensamiento humano. Este es el enfoque que adoptaremos con el objeto de producir los mejores resultados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**Saber** Administración de los Recurso Humanos y **saber ser** profesional, se logran a través del **saber hacer**.

Por ello, se pretende materializar el saber hacer que se está construyendo, a través del estudio de casos concretos y la formulación de proyectos grupales, donde clase a clase se incorporarán las piezas requeridas y al finalizar las prácticas se habrá logrado el engranaje de cada una de ellas, siendo capaces ahora los alumnos, de llevar a cabo esta tarea con criterio profesional y autonomía.

<sup>2</sup> Organizaciones No Gubernamentales (ONG). Organizaciones que no son parte de las esferas gubernamentales o empresas cuyo fin fundamental no es el lucro.

<sup>3</sup> Modelo de organización. Define a una organización a través de su marco de trabajo, incluyendo las líneas de autoridad, las comunicaciones, los deberes y las asignaciones de recursos.



La correcta apropiación del conocimiento no se logra, si no cuando se es capaz de aplicar lo aprendido a un caso concreto, esta capitalización del saber, se da en la construcción de una herramienta no rígida, capaz de adaptarse a las particularidades de cada situación laboral específica.

El marco en el que se propiciará este aprendizaje tendrá como principal propósito el desarrollo de competencias y valores tales como la creatividad, la libertad y la comunicación efectiva, ya que el medio profesional demanda egresados con estas características, alineadas al conocimiento, que lo distinguirán de aquellos que solo reproduzcan un saber.

Del diagnóstico efectuado se observa que aún no se trabajó en la adquisición de estos contenidos procedimentales y actitudinales, al no haberse generado una situación concreta que les demande llevar a la práctica este saber hacer, siendo éste nuestro desafío y la razón por la cual se aplicará la metodología después detallada y no otra.

Por ello, clase a clase se desarrollarán actividades que pongan de manifiesto el desarrollo de estas capacidades

### **JUSTIFICACIÓN**

El mercado laboral, año tras año, se hace más exigente y demanda personas creativas para hacer frente a un escenario cambiante.

Se considera de utilidad que los alumnos puedan complementar su saber técnico con las propias habilidades personales, agudizando su criterio, para poder analizar a los postulantes más aptos para cubrir una vacante laboral que mejore los procesos internos y satisfaga las necesidades reales que se le presentan a una organización.

Como profesionales de Ciencias Económicas, actuamos en el campo de las organizaciones, y nuestra formación nos permite conocer las singularidades de cada una de ellas, siendo idóneos para acompañar y guiar a los alumnos en sus primeros contactos con las empresas, fundaciones y organismos estatales, potenciado sus saberes específicos.

El modelo de práctica propuesto busca crear una realidad similar a la que vivenciarán en sus vidas profesionales, generando experiencias que enriquezcan su mirada de Técnicos en Recursos Humanos

### **FINALIDAD**



Acercar al alumno a una realidad laboral concreta y actual como Técnicos de Recursos Humanos, haciendo énfasis en la economía local en los últimos años. Se considera relevante generar espacios no sólo para transmitir conocimientos, sino también para que visualicen la aplicación de los mismos, ya que cuando se adquieren saberes nuevos se presenta la dificultad de relacionar la teoría con la práctica, y esto muchas veces llega a confundirse, ocasionando una desilusión sobre la profesión elegida.

### **OBJETIVOS**

Que el alumno sea capaz de:

- Elaborar Planes de Trabajo eficientes en lo relativo al reclutamiento de personal, en sus fases de planificación, ejecución y evaluación
- Elaborar Planes de Trabajo eficientes en lo relativo a la selección de personal, en sus fases de planificación, ejecución y evaluación
- Reflexionar sobre la responsabilidad que asumen como Técnicos en Recursos Humanos.
- Presentar y justificar Propuestas de Reclutamiento y Selección.

### **PROPÓSITOS:**

- Generar espacios de debate para que los alumnos puedan reforzar el criterio propio y retroalimentarse a partir de diversas miradas.
- Impulsar la creatividad y la formación del criterio profesional.
- Estimular a los alumnos a interiorizarse en las particularidades de cada organización y puesto de trabajo.
- Dotar a los alumnos de valores, competencias y aptitudes necesarias en las tareas de reclutamiento y selección.
- Fomentar el trabajo colaborativo y grupal.
- Desalentar la memorización y estimular el razonamiento para la formación de conceptos.
- Estimular el auto-aprendizaje

### **CONTENIDOS**

Los contenidos de la carrera Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos están dispuestos en el programa aprobado por Resolución N° 8966-18 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta. Están estructurados de



manera tal que pueden distinguirse las cinco dimensiones de contenidos a las que se refieren Daniel Feldman y Mariano Palamidessi<sup>4</sup>: saber qué; saber cómo; competencias; prácticas y experiencias; y actitudes o disposiciones hacia tipos determinados de percepción, valoraciones o acción; los que se abordan conforme se avanza en el dictado de los espacios curriculares, para los campos de formación correspondientes a cada año de cursado.

El programa así, dispone los contenidos, primero dirigidos a obtener información, conceptos, principios y teorías, con la finalidad de constituir el “saber qué”, evidenciado en la primera parte del dictado de las materias, de contenido de tipo teórico (y normativo de corresponder), necesarias para la comprensión acabada de cada materia. Luego, conforme avanza el dictado de las clases, hasta su finalización, se pretende que los alumnos hayan incorporado la habilidad de “saber cómo”, que se irá revelando con el proceso de elaboración de todas las actividades planteadas a desarrollarse en el transcurso del dictado que tendrán como corolario, la elaboración y presentación de proyectos de Reclutamiento y Selección para distintos tipos de organización.

De esta manera, junto a la metodología aplicada, se pretende que al finalizar esta práctica docente, los alumnos de la asignatura “Practica Profesional II: Reclutamiento y Selección”, desarrollen las competencias requeridas para un profesional de Recursos Humanos, preparados y dispuestos para poder avanzar sobre las prácticas, en la organización que se dispongan participar.

En resumen, estos Contenidos que se desarrollan en el campo de Formación de la Práctica Profesional, son netamente prácticos, pero se observa la necesidad de relacionarlos con las otras dimensiones, orientando de esta manera el conocimiento como práctica<sup>4</sup>.

### **Contenidos de la Práctica Acordados con la Docente Titular de la Materia**

#### **Eje N° 4: Reclutamiento del Talento Humano**

Reclutamiento desde el Interior y Exterior de una Organización, Fuentes: Anuncios, Solicitudes y Curriculum no requeridos, Reclutamiento por internet, Referencias de los empleados. Empresas de búsquedas de Ejecutivos. Instituciones Educativas, Asociaciones Profesionales, Sindicatos, Agencias de Empleo públicas. Agencias de empleo privadas y por temporada. Subcontratación.

---

<sup>4</sup> Programación de la enseñanza den la universidad. Daniel Feldman, Mariano Palamidessi. Universidad Nacional de General Sarmiento. Serie de Formación Docente N° 1.



Ventajas y limitaciones de reclutamiento en el interior de la empresa. Métodos para identificar candidatos calificados.

**Eje N°5: Atracción y reclutamiento**

Atracción y reclutamiento Ayer y Hoy. Del Reclutamiento. Ayer y Hoy. Del reclutamiento al reclutamiento Selección e incorporación de persona al contexto actual. Conectividad e inmediatez. Atracción 2.0 Reclutamiento 2.0 Información en la red versus antecedentes laborales. Preselección o primera selección. Revisión de antecedentes. Las Evaluaciones en la etapa de preselección

**Eje N°6: La Entrevista**

Entrevista concepto. Rol del entrevistador, Consejos. El rol de la preguntas en un proceso de selección. El análisis de la motivación en proceso de selección. Los postulantes problemáticos. Como resolver situaciones difíciles. Otros tipos de entrevistas utilizadas en selección de personas. Registros de la entrevista.

**Eje N°7: Entrevistas por competencias. Comparación de candidatos**

Selección y elección. Gestión por competencias. La aplicación práctica de los tres diccionarios en selección de personas y el a entrevista por competencias. La entrevista en Gestión por competencias. Como utilizar el Diccionario de preguntas y el diccionario de comportamiento en la entrevista por competencias. Como observar comportamientos en una entrevista.

**METODOLOGÍA**

La materia de Reclutamiento y Selección del Personal es de tipo práctica, por lo que requiere conocimientos teóricos previos. La docente titular da los lineamientos de las clases, por lo que los recursos elegidos se adaptarán a dichos estándares.

De ésta manera, se prevé reforzar la teoría que ya traen los alumnos con el apoyo de nuevos recursos didácticos.

Como recurso de relevamiento preliminar, se llevarán a cabo encuestas personales para obtener información útil sobre las particularidades de los alumnos (pasatiempos, situación familiar y laboral, edades, etc.), y nociones previas de los contenidos a abordar, como así también de las aptitudes y valores necesarios para desarrollar estas tareas; permitiendo conocer mejor el contexto de trabajo, para adaptar los contenidos y los recursos didácticos seleccionados.



En principio, se trabajará con el apoyo de pizarra, power point, videos y películas, con contenidos actualizados, noticias vinculadas, y ejemplos sencillos. Consideramos conveniente tomar ejemplos que sean representativos de la economía local y nacional, para generar cercanía con la realidad del medio donde los Técnicos en Recursos Humanos desarrollan sus actividades.

En las primeras tres clases se pondrá a disposición de los alumnos las lecturas requeridas y se realizarán exposiciones dialogadas por los docentes, que se complementarán con debates, simulaciones, guías de estudios, y controles de lectura. Se proponen estos recursos didácticos ya que logran que los alumnos se acerquen a la teoría por ellos mismos y pueda transponerse el contenido de la manera más amena y en la menor cantidad de clases para darle lugar a la práctica. En la cuarta clase se evaluarán los aprendizajes teóricos referidos a las cuatro unidades abordadas del programa de la materia

Las próximas cinco clases se trabajará en grupos, elaborando proyectos de reclutamiento y selección, para tres puestos de trabajos (uno correspondiente al nivel superior o político, otro a un puesto del nivel medio o táctico, y otro de un nivel operativo); sorteándose para cada grupo de hasta 4 integrantes organizaciones comerciales, de servicios, públicas, ONGs, fundaciones. Se establecerán los avances periódicos requeridos y el trabajo a realizar en las clases, siendo nuestro rol en esta instancia el de acompañar y guiar este proceso, esclareciendo dudas y reforzando conceptos teóricos. Durante esta etapa se brindarán clases magistrales cortas referidas al contenido teórico necesario para la práctica de ese día y se propondrán actividades prácticas enfocadas al tema de la clase y que mantengas una relación directa con el objetivo central de elaborar proyectos de reclutamiento y selección. La modalidad será de aula taller. Se pretende impulsar en estas clases la reflexión crítica, la creatividad y la oralidad.

Las últimas dos clases, se realizarán defensas grupales y reflexiones conjuntas sobre lo aprendido, como una socialización del saber específico trabajado en cada grupo.

#### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA METODOLOGÍA:**

Las clases, están diseñadas con distintos momentos. Se iniciarán con una conversación, un diálogo, entre los docentes, los docentes y los alumnos, y entre los alumnos mismos, utilizando el recurso de la pregunta<sup>5</sup> para poder activar el recuerdo de lo ya estudiado en materias anteriores, y lo adquirido de experiencias e interacción con el mercado

---

<sup>5</sup> Litwin, Edith. El oficio de enseñar. Paidós. Buenos Aires.

laboral; de manera tal, que entre todos, se pueda identificar el tema a desarrollar en un sentido macro, como punto de partida, para después presentar y fijar los nuevos conceptos en una correlación de lo conocido, haciendo uso del ejemplo, la analogía o la metáfora<sup>6</sup>.

Las primeras clases se desarrollarán de manera meramente expositiva, donde se transmitirá el conocimiento y se producirá una acumulación del mismo. Conocimiento, que luego se podrá ver desarrollado e identificado con la presentación de ejemplos y situaciones de la vida cotidiana para un profesional contratado para gestionar los recursos humanos de una organización. Se realizarán pequeñas actividades de debate y simulación para poder visualizar los conceptos y profundizarlos.

En siguientes clases, para fomentar la coordinación de acciones, de recursos y conocimientos, se desarrollarán trabajos grupales. De esta manera, podrán interactuar todos los integrantes de los grupos, y favorecer el diálogo, la consulta, la duda, la interpretación y puesta en común de los temas desarrollados o planteados en la clase, utilizando como recurso pedagógico los trabajos prácticos<sup>7</sup> y las guías de estudio.

Las clases finalizarán realizando una conclusión de todos los temas y conceptos destacados, de manera tal que se puedan redondear ideas y despejar dudas e inquietudes que puedan plantearse entre todos los participantes.

Asimismo, a partir de la quinta clase se prevé que de manera grupal, se diseñen proyectos de práctica profesional para distintas organizaciones, de manera de abarcar el análisis de diferentes escenarios de interacción, que finalizarán con la exposición y una puesta en común.

Para el desarrollo de las clases, se pretende utilizar las herramientas tecnológicas que se encuentran a disposición de los alumnos y que son de uso común y cotidiano. El uso de los dispositivos celulares, podrá incorporarse como herramienta de trabajo y consulta. Asimismo, mediante el uso de herramientas de Google y correo electrónico, se proporcionará toda la información necesaria para consulta y lectura, contando con el soporte papel para el trabajo en el aula.

Se pretende con esta metodología un abordaje integrado e integral donde prepondere la producción grupal a partir de la aplicación de los contenidos conceptuales, con la



<sup>6</sup> Sanjurjo, Liliانا y Rodríguez, Xulio. Volver a pensar la clase. Homo Sapiens. Rosario.

<sup>7</sup> Steiman Jorge y Melone Carlos. Más didáctica (en la educación superior). Miño y Davila. Buenos Aires.

supervisión y guía de los docentes, para lograr el desarrollo de las competencias necesarias en la ejecución de las actividades de reclutamiento y selección.

## RECURSOS

### Recursos Didácticos.

- Clases expositivas: buscan transmitir información y construir conocimiento significativo. Se trata de clases magistrales, en la cual el docente expone el contenido de una manera lógica y coherente para tratar de asegurar que los estudiantes comprendan. Si bien se trata de un recurso clásico es posible innovar en la práctica, logrando clases interactivas, reviviendo experiencias de los alumnos, creando un clima de criticidad y debate. Es muy útil aquí recurrir a las buenas preguntas que permite desarrollar habilidades cognitivas, puede tratarse de preguntas sencillas, de comprensión, de orden superior, metacognitivas. Recursos de posible utilización en las clases expositivas:
  - Búsqueda de información: Es posible aliarnos con la tecnología y enseñar a discernir sobre distintas fuentes de información, pero aprovechando el gran acceso que posibilitan los Smartphones
  - Videos, música: utilizar recursos audiovisuales que logren profundizar o contextualizar las temáticas abordadas
  - Presentaciones: es de gran utilidad para expresar conceptos y definiciones, y de gran utilidad cuando se desea enseñar comprensión de términos
  - Pizarra: útil para desarrollar ejercicios, plasmar conceptos, marcar diferencias, realizar enumeraciones, realizar brainstorming, secuenciar la información, presentar mapas conceptuales, realizar distinciones de conceptos, resolver dudas
  - Imágenes: estimulan la imaginación del observador y producen una vinculación rápida y espontánea entre lo observado y los aspectos de su mundo interno
  - Noticias: permite vincular la temática con la actualidad
  - Relatos: logra captar la atención de los estudiantes con los atractivos de la narrativa
- Trabajos prácticos: intervienen diferentes categorías teóricas para interpretar una situación práctica , exige alguna toma de decisión, una fundamentación teórica, se presenta como una situación del desempeño profesional y el ámbito

laboral; buscan concretar un trabajo autónomo, puede implicar un trabajo colaborativo

- Guías de estudio: planteos de trabajo que faciliten la sincretis inicial y una primera lectura global de la bibliografía, permiten el análisis y síntesis de las lecturas, elaborar conceptos propios y conclusiones personales.
- La simulación: busca que los estudiantes aprendan mediante la participación de una situación similar ficcional
- El trabajo grupal: se basa en la interacción entre pares, la producción de trabajos de manera conjunta, la resolución de problemas asignando tareas diferentes a cada uno de los integrantes y promoviendo el encuentro para su ejecución.

### **Recursos Materiales**

- Bibliografía aportada por el docente titular de la materia.
- Computadora, equipo de proyección y equipo de audio.
- Herramientas virtuales y tecnológicas como Google Drive y Classroom
- Filminas y videos
- Avisos clasificados publicados en Bolsas de trabajo, diarios y páginas web.

### **EVALUACIÓN:**

La evaluación forma parte tanto del proceso de enseñanza del docente como del aprendizaje del alumno. Es un espacio de diálogo de lo que realmente sucede en el aula, y de comprensión para diseñar y rediseñar nuestras futuras intervenciones.

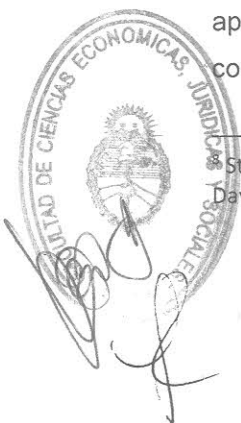
### **Evaluación de los Aprendizajes:**

Entendemos que la evaluación a los alumnos es un proceso permanente, ya que básicamente nos dedicamos a recoger información sobre ellos tanto en los aspectos actitudinales, procedimentales y conceptuales.

Se realizarán en tres instancias, enfatizando determinados aspectos<sup>8</sup>:

- Inicial: De tipo diagnóstico (oral y escrito, sin calificación). Se llevará a cabo en la primera clase, y su finalidad es poder conocer las realidades personales de los alumnos, sus capacidades y saberes previos, para que a partir de allí, se construya el nuevo aprendizaje. La información recabada, permitirá tomar decisiones respecto a la construcción y rediseño del escenario de las clases, promoviendo que los conocimientos

<sup>8</sup> Steiman, Jorge (2007). Más didáctica (en la educación superior). Capítulo 3. Buenos Aires. Miño y Davila.



previos necesarios estén sólidos y sirvan como plataforma para avanzar de manera integrada. Permitirá que se conozcan las nociones previas que tienen los alumnos sobre los temas de la asignatura y motivarlos a su profundización durante la cursada.

- Intermedia: A través de los avances en los proyectos grupales para saber si la apropiación del conocimiento está ocurriendo a lo largo del proceso de enseñanza (Formativa); de una evaluación integral e individual respecto de los contenidos vistos; y cómo realizan la vinculación de la teoría con la práctica (Sumativa). Esta evaluación de seguimiento, buscará dar cuenta del proceso que permite comprender cómo el alumno se está enfrentando cognitivamente con las tareas que se irán proponiendo. El fin último, es promover la autoevaluación de los alumnos, permitiéndoles la toma de conciencia del proceso de aprender<sup>9</sup>, los propios juicios de valor respecto a que, cómo y cuánto se está aprendiendo.

Se pretende en esta instancia, analizar también los “errores” que se presenten, teniendo una perspectiva de fundamentación de cada respuesta, para orientar de esta forma el proceso de aprender, las cuales se presentaran en las distintas situaciones de “hacer” planteadas, con los distintitos recursos metodológicos utilizados. Se pretenderá afianzar la búsqueda de información y la reflexión crítica para justificar el criterio personal.

- Final: Al concluir la práctica se prevé una presentación de un trabajo integrador y defensa grupal de un proyecto de reclutamiento y selección de puesto de trabajo para una organización en particular (Reflexiva y Sumativa). Esta instancia, pondrá de manifiesto la suma de conocimientos adquiridos, aplicados a la práctica, revelando para cada parte de los trabajos, de qué forma se aplicó la primera parte de adquisición y acumulación de conocimiento netamente teórico, para concatenar con la práctica profesional en el escenario planteado, con autonomía y capacidad de fundamentación de las decisiones tomadas. Además en esta instancia se utilizará el diagnóstico inicial para comparar los conocimientos previos con el conocimiento logrado al atravesar el proceso de capacitación.

### **Evaluación de la Enseñanza:**

Dado que asumimos la responsabilidad del proceso formativo de los alumnos, se solicitará que los mismos valoren la capacitación brindada.

---

<sup>9</sup> Litwin, 1998.



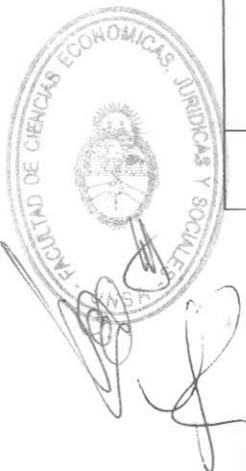
Básicamente se consultará a los alumnos si fueron accesibles y claros al momento de transmitirles los contenidos, si se sintieron motivados para seguir aprendiendo y qué temáticas les interesaría para futuras clases.

La modalidad será individual y anónima, y en las mismas instancias que la evaluación del aprendizaje (en principio de tipo encuesta o múltiple choice).

Este sondeo permitirá replantear la modalidad elegida, ejercer medidas correctivas a tiempo (durante el dictado de los contenidos) y contemplar nuestras mejoras hacia el final del dictado.

### PLANIFICACION DE CLASES

N° Clase	Desarrollo	Recurso a utilizar <sup>10</sup>
1	Diagnóstico. Se relevarán el grado de avance de los conocimientos. Se presentará el esquema de clases, contenidos y evaluaciones sobre los que se avanzará. Se formarán grupos y se sorteará la organización sobre la que deberán trabajar.	Evaluación diagnóstica. Presentación de Guía de estudio
2 y 3	Clase Teórica, expositiva, para presentar los contenidos necesarios sobre los que deberán profundizar para avanzar con las clases prácticas. Se abordarán las unidades 4,5,6 y 7 del programa de la asignatura	Guía de estudio. Proyecciones. Simulaciones
4	Clase Evaluativa del aprendizaje. Se llevará a cabo con un juego, dispuesto por grupos. Se presentarán las consignas para la elaboración del trabajo	Evaluación oral
5	Clase Práctica. Se inicia el trabajo en grupo avanzando sobre las Definiciones de: Puesto de Trabajo requerido, Plan Estratégico y Contexto de la Organización, con supervisión y acompañamiento constante.	Guía de investigación sobre la organización asignada. Planilla de Análisis de puesto de trabajo
6	Clase Práctica. Se avanza sobre Proceso y diseño del Reclutamiento en los grupos, con supervisión y acompañamiento constante.	Guía de trabajo para la redacción de búsquedas laborales
7	Clase Práctica. Se avanza sobre el proceso y diseño de Selección de personal. Se trabaja en grupo con supervisión y acompañamiento constante.	Grilla resumen para la evaluación de candidatos. Guía para la elaboración de entrevistas individuales y grupales
8	Clase de consulta donde se finalizarán los trabajos grupales, se realizarán los preparativos para presentar el	Diálogo



	trabajo final con lo trabajado en las clases prácticas y su exposición.	
9 y 10	Exposición grupal. Evaluación con preguntas al final de las exposiciones, y puesta en común.	Presentaciones orales de los alumnos. Sociabilización del aprendizaje.
11	Recuperamos los diagnósticos y comparamos su evolución desde la clase 1. Profesionales invitados comparten sus experiencias y conocimientos. Evaluación de la Enseñanza.	Evaluación escrita. Diálogo

## **BIBLIOGRAFÍA:**

### **Bibliografía del Proyecto de Práctica Docente**

- STEIMAN, JAVIER (2009) Mas didáctica en la Educación Superior.
- SANJURJO LILIANA. Volver a pensar la Clase.
- LITWIN, EDITH. El oficio de enseñar.
- SANJURJO LILIANA Y TRILLO ALONSO. Didáctica para profesores de a pie. Propuestas para comprender y mejorar la práctica.

### **Bibliografía de la asignatura “Práctica Profesional II: Reclutamiento de la Práctica Profesional”:**

- BHOLANDER, SIMON (2008) Administración de los RRHH de los profesionales del siglo 21. Peter Senger.
- ALLES, MARTHA ALICIA (2016) Análisis y descripción de puestos.
- ALLES, MARTHA ALICIA (2016) Evaluación de Desempeño.
- ARIAS GALICIA, FERNANDO (2000) Administración de recursos humanos. Ed. Trillas.
- CHIAVENATO IDALBERTO (1996) Gestión del talento Humano. Ed. Mc Grawn Hill.
- DOLLAN SIMON Y OTROS (2000) La gestión de recursos humanos. Ed. Mc Grawn Hill.
- MOREAU, NORA (2007) Cap “la entrevista”, en Groba, Eduardo “Lecturas de administración de personal. Ed. Macchi.
- ZERRILLI, A. (2008) Reclutamiento, selección y acogida del personal. Ed. Deusto.

<sup>10</sup> En todos los casos se utilizarán herramientas de Google classroom, Google Drive y correo electrónico para complementar la presencialidad y servir de apoyo al alumno en su auto-aprendizaje