

PROPUESTA

FIGE es un programa de formación para aprender a diseñar estrategias en la Gestión de Empleos y desarrollar habilidades de la práctica profesional en los procesos de atracción, reclutamiento, selección e inducción. El mismo está dirigido a personas que se desempeñan en áreas de RRHH, estudiantes y profesionales de ciencias económicas y ciencias sociales, jefes de área, directivos y toda aquellas personas que se desempeñen en el ámbito de la Gestión de Empleos.

OBJETIVOS

- Incorporar los aspectos y conceptos básicos para diseñar y definir las estrategias y los procesos de atracción, reclutamiento, selección e inducción de personal conforme a las necesidades de la estructura organizacional.
- Respaldar los procesos de empleos con metodologías y herramientas sobre la base de un enfoque y práctica profesional.

Las personas que emplean las herramientas de forma activa en vez de limitarse a adquirirlas, elaboran una comprensión implícita del mundo en el que utilizan las herramientas y de éstas mismas cada vez más rica.

John Seely Brown, Allan Collins y Paul Duguid (1989)

DOCENTES

- **Lic. Germán Astori**
- **Lic. Lorena Cagliero**
- **Lic. Cecilia Ríos**

PROGRAMA

Módulo 1: Empleos y Evaluación de requerimientos

- Empleos desde una mirada sistémica.
- Marco histórico de referencias de los procesos de selección de personal.
- Definiciones del proceso selección del personal.
- Planeamiento de los recursos humanos. Análisis de necesidades.

Módulo 2: Atracción y Reclutamiento

- Planificación del proceso de selección.
- Características del relevamiento.
- Generación Y, los Social Media, atracción y reclutamiento 2.0.

Módulo 3: Selección

- Factores de Rendimiento (Competencias, Capacidad potencial y actual Teoría de la Organización Requerida - Elliot Jacques)
- La entrevista inicial o preliminar.
- La entrevista técnica.
- La entrevista psicolaboral.
- Técnicas grupales.
- Test psicométricos, de personalidad, proyectivos.
- Detección del potencial.
- Informes y devoluciones.

Módulo 4: Inducción y Seguimiento

- Ingreso de nuevo personal a la empresa.
- Planes de inducción.
- Indicadores: Seguimiento y control.

FUNDAMENTOS

García Noya (1996) relata que nos encontramos en una sociedad postindustrial en la que la reconversión laboral hacia el llamado *trabajador del conocimiento* es un hecho. Esto conlleva a tomar mayor conciencia de los niveles profesionales y de las aspiraciones de los trabajadores; por lo que su integración en las organizaciones debe partir de parámetros que tomen en cuenta estos cambios. Se pone el acento en *la adaptación inteligente a las herramientas tecnológicas, el trabajo de grupos o la flexibilidad participativa de los miembros de las organizaciones, entre otras. Las personas en cuanto necesitadas del trabajo tienden a ser profesionales y como seres sociales han de formar parte de una empresa. Los procesos de incorporación de las personas a las empresas deberán de abordarse como una relación de adaptación de unos a otros, dependiendo de las características propias de cada uno.*

Desde los años 90', el rol de los Recursos Humanos en las organizaciones empresariales creció vertiginosamente. Destinados inicialmente sólo a la administración y a desarrollar al hombre como parte esencial de la organización se fueron especializando en actividades que hoy son vistas como esenciales. Nos referimos a las áreas que gestionan las relaciones sindicales, los sistemas remunerativos y de incentivos, el desarrollo y formación de las personas; como así también la atracción, búsqueda y selección del personal que cubrirá los puestos vacantes.

En tal sentido, nuestro objeto de interés es el rol relacionado con la selección de las personas que integran el equipo de trabajo de una organización. Este rol necesita profesionalizarse cada vez más, ya que la problemática y el mercado local y nacional plantean particularidades que deben abordarse claramente para aportar valor al desarrollo de las organizaciones y sus proyectos. Conocer las características del mercado y disponer de teorías y técnicas que nos permitan vincular estos conceptos, son aspectos imprescindibles para desempeñarse eficazmente en o para las organizaciones.

METODOLOGÍA

Enfoque General: abordaje teórico y práctico de los temas para la integración de los conocimientos propios de cada módulo a la práctica profesional.

- Lectura previa del material por parte de las participantes.
- Desarrollo del profesor de los aspectos claves de cada bloque conceptual (48 hs. presenciales).
- Resolución de casos: Trabajos grupales o individuales (32 hs. de trabajos prácticos).
- Horarios de consultas acordadas con el alumno para el desarrollo de los trabajos prácticos (32 hs. aproximadas).
- La formación se aprobará completando el 100% de las instancias evaluativas y con el 80% de asistencia.