



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

ELECTIVA: CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CÓDIGO ASIGNADO	SEMESTRE	U.C.	DENSIDAD HORARIA						PRE - REQUISITO
			Presencial			Semipresencial			
			H.T	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	THS/SEM	
ELE-833	VIII	3	3	0	0	29	19	3/48	100 U.C. Aprobadas

Elaborado por	LIC. JOSÉ MARTÍNEZ MORENO		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO
Fecha de vigencia	SEPTIEMBRE, 2004		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACIÓN

El contenido académico curricular de la asignatura Captación y Selección del Capital Humano, está definido como una unidad a través de la cual, el alumno podrá conocer el proceso de Captación y Selección del Recurso Humano en las organizaciones pública y privadas, considerando los factores que inciden directa e indirectamente dentro de éste sub-sistema como parte esencial de todo gestión del área empresarial.. Se procederá a ofrecer una descripción y análisis referido a la carencia o necesidad del potencial o talento humano que presenta una organización, enfocando las distintas estrategias, técnicas, procesos y procedimientos cónsonos con la búsqueda de candidatos, que puedan ocupar determinados cargos o puestos de trabajo. Así mismo, se presentarán un enfoque sobre las diferentes herramientas y pruebas que en la actualidad, se aplican en el proceso de Selección de ese recurso humano solicitado, de acuerdo al perfil de competencias, la descripción del puesto , el modelaje del cargo y la trayectoria curricular del candidato en sí.

La justificación de este programa instruccional, está definida por la satisfacción de la necesidad real que tienen los alumnos de la especialidad de relaciones industriales, en cuanto a los conocimientos teóricos-prácticos que contiene la disciplina de selección y captación del Capital Humano, por las nuevas plataformas referidas a ambos procesos y al conjunto de información que será administrada, con relación al entorno que organizacional les rodea, a fin de garantizar el éxito de un ingreso de calidad y con el mejor perfil ocupacional.

El programa consta de las siguientes unidades:

- I. Unidad: Planeación y Captación del Capital Humano.
- II. Unidad: Selección de Personal.
- III. Unidad: Pruebas y herramientas aplicadas para la selección.
- IV. Unidad: Inducción y capacitación del personal Nuevo Ingreso.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Analizar la Captación y Selección, como procesos claves de la Gestión Humana en la actualidad, para que aplicando las técnicas específicas del Reclutamiento y los procedimientos propios de la función de Selección de Personal, se logre el formal ingreso de un Capital Humano que cumpla con los perfiles de competencias y requisitos básicos, para ocupar el cargo disponible en la estructura organizativa., en empresas tanto públicas como privadas.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
PLANEACIÓN Y CAPTACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.		APLICAR EL PROCESO DE CAPTACIÓN DEL CAPITAL HUMANO, A TRAVÉS DE LAS TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS NECESARIAS, CONSIDERANDO LA PLANEACIÓN DE PERSONAL PREVISTA POR LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
20 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Desarrollar la planeación del Recurso Humano, en base a la necesidad de personal, revisión del entorno interno y externo y la disponibilidad de cargos. 2. Revisar los manuales descriptivos de cargos y los perfiles de competencias establecidos por la organización, con relación a la necesidad de nuevos ingresos, transferencias, desplazamientos, entre otros. 3. Organizar el proceso de captación sobre las diferentes fuentes y técnicas actuales de reclutamiento, utilizando los medios requeridos para la obtención del personal idóneo. 4. Formular los resultados de la captación, como parte inicial del proceso de selección de personal.	- Planeación y proyección de personal: - Referencias conceptuales de: Planeación, Captación y Selección. Procesos - Diagnóstico Inicial. - Impacto del Mercado laboral (factores, demanda, oferta). - Necesidad a corto, mediano y largo plazo de personal. - Revisión de los Perfiles laborales, Manuales y Modelajes de cargos. - Fuentes y Técnicas de Captación - Pasos y Etapas del proceso - Nuevo perfil del empleo. - Mercado de recursos humanos (M.R.H). - Técnicas y Tipos de Captación. - Medios de divulgación (escrita, radial, on-line). - Evaluación del resultado del proceso de Captación. - Proyección de los requerimientos del personal. - Estratégicamente con el proceso de Selección.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudio de casos. - Talleres. - Practicass reales. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas. - Evaluaciones orales.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESO DE SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.		EJECUTAR UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, CONSIDERANDO LOS DIFERENTES ASPECTOS, ETAPAS y , TÉCNICAS, DIRIGICAS A LA ADMISIÓN FORMAL DEL CAPITAL HUMANO EN ORGANIZACIONES TANTO PÚBLICAS COMO PRIVADAS.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Efectuar una revisión del marco conceptual referido al proceso de Selección del capital Humano. 2. Organizar el proceso selectivo aplicando las etapas correspondientes, de acuerdo a las políticas internas de cada organización y al resultado del proceso de captación 3. Conocer el desarrollo y la obtención del resultado final del proceso de Selección.	- Referencias conceptúales y, teóricas del proceso. - Selección como proceso de comparación. - Selección como proceso de decisión y elección. - Modelo de admisión forzosa, selección y clasificación de candidatos. - Identificación de las características personales del candidato. - Bases para la selección del personal: - Etapas y Pasos del proceso. - Recolección de información sobre el cargo. - Técnicas de selección. - Entrevista de selección. - Evaluación de las etapas del proceso. - Entrevistas de apoyo selectivo. - Revisión de los resultados de las pruebas.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudio de casos. - Talleres. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Resolución de problemas. - Pruebas escritas. - Elaboración y aplicación de formularios		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
PRUEBAS Y HERRAMIENTAS PARA LA SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO		ANALIZAR DE MANERA OBJETIVA EL ALCANCE DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO, CONSIDERANDO LAS DIFERENTES HERRAMIENTAS Y PRUEBAS, COMO COMPLEMENTO PARA LA TOMA DE DECISIÓN FINAL DE INGRESO.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Examinar la concepción teórica referida a las diferentes pruebas, técnicas y métodos que se aplican en los procesos de Selección de Personal. 2. Caracterizar los métodos y herramientas frecuentemente utilizados para la selección de personal. 3. Conocer los distintos formularios de pruebas, entrevista o encuesta considerando la medición de la capacidad y de las competencias que pueda tener determinado candidato.	- Referencias conceptuales y prácticas de la Selección. - Las técnicas selectivas como parte fundamental del proceso de Selección. - Cuestionarios éticos y legales en las pruebas. - Tipos de pruebas. - Muestras de simulaciones de trabajo. - Otras técnicas de selección.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudio de casos. - Talleres. - Debates.	Ejercicios de Desempeño.
			Ejemplos de aplicación.
			Interacción en el aula virtual
			Exposiciones modalidad video.
	Materiales didácticos multimedia		
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas. - Elaboración y aplicación de formularios. - Aplicación y evaluación de pruebas de selección.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.		PROGRAMAR UN PLAN DE INDUCCIÓN , COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA LA ADAPTACIÓN EFECTIVA DEL NUEVO INGRESO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Examinar el enfoque conceptual y las distintas fases del proceso de inducción del nuevo ingreso en la organización.. 2. Demostrar como un adecuado proceso de inducción, incide de manera directa y eficaz en la cultura organizacional, identidad corporativa y en el compromiso que el nuevo ocupante del puesto, tenga frente a la organización. 3. Conocer las herramientas mediante el cual el proceso de inducción, facilita la incorporación y adaptación del nuevo ingreso.	- Inducción y capacitación técnica: ¿Qué es el proceso de inducción? - La naturaleza de la inducción - Determinación de las necesidades de capacitación técnica. - La capacitación y las técnicas de capacitación. - Evaluación del esfuerzo de capacitación. - Clasificación de procesos de inducción: - Inducción al cargo. - Inducción al departamento o área. - Inducción a la organización.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudio de casos. - Talleres. - Prácticas reales. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Resolución de problemas. - Pruebas escritas		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
INDUCCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.		CONTINUACIÓN..	
DURACION			
EVALUACION			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
	• Cultura organizacional e identidad corporativa: - Rasgos que definen la cultura organizacional. - Componentes de la cultura organizacional. - Características de las culturas exitosas. - Culturas conservadoras y culturas adaptables. • Socialización organizacional: - ¿Que es la socialización organizacional? - Métodos de socialización organizacional.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición. • Estudio de casos. • Talleres. • Prácticas reales. • Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFIA

- Aparicio José A. y Cazola Angelina C. **Productividad del Factor Humano**. 2da Edición. ores. 1991.
- Chiavenato Idalberto. **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. 2002.
- Davenport, Thomas O. **Capital Humano: Creando Ventajas Competitivas a través de la personas**. Gestión 2000. 2001.
- Dessler Gary. **Administración de Personal**. 4ta edición. Editorial Prentice Hall. (s/f)
- Edvinsson, Leif y Malone Michael S. **El Capital Intelectual: Como identificar y calcular el valor inexplorado de los Recursos intangibles de su empresa**. Editorial. Norma. 2000.
- Eloduy Mota Juan. **Estrategia de Empresa y Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. 1997.
- Fernández Caveda Alberto. **La Función de los Recursos Humanos en Tiempos de Cambio**. Ediciones Gestión 2000. 1998.
- Gil Ignacio y Otros. **La Nueva Dirección de Personas en la Empresa**. Editorial Mc Graw Hill. S/f
- Le Botert Guy. **Ingeniería de las Competencias**. Ediciones gestión 2000. La Edición. 2001..
- Martínez M. José. **El Perfil Profesional del Gerente de Recursos Humanos Bajo una Gerencia Moderna**. Tesis profesional. 1998.
- Milkovich George y Otros. **Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un Enfoque Estratégico**. Editorial Iberoamericana. (s/f)
- Wright Dyer Takla. **Nuevos Desafíos de la Gerencia Estratégica de Recursos Humanos**. Ediciones IESA. 1999.

Página web:

www.monografias.com