

# PROGRAMA DE MATERIA

- **Asignatura: Empleo**
- **Ciclo Lectivo: 2026**
- **Carrera/s: Relaciones Laborales**
- **Profesor/a a cargo: Lic. Nancy Romero**
- **Equipo de cátedra: Lic. Vanesa Medina**

## I- FUNDAMENTACIÓN / MARCO REFERENCIAL

El área de Empleo en toda organización procura generar y gestionar las relaciones entre la organización y sus empleados en un marco ético, de mutuo respeto y colaboración, considerando además los objetivos organizacionales, el desarrollo de las personas y las prácticas para la consecución de esos objetivos. Para otorgarle la magnitud que el área merece, es de fundamental importancia el conocimiento de sus funciones, las relaciones internas y extra organizacionales, la necesidad de integración y congruencia de los responsables, apuntando hacia los objetivos organizacionales y de satisfacción de las necesidades de sus integrantes, sus clientes internos y clientes externos. La propuesta académica es brindar una visión global de la importancia de todas estas funciones en las organizaciones, desarrollar en particular el área de Atracción, Selección y Retención de Personal, como proceso determinado por competencias laborales y aspectos tecnológicos vigentes como la digitalización industrial y colaborativa en procesos ágiles.

Asimismo, la cátedra considerará el proceso de selección en la Administración pública entendiendo su naturaleza y complejidad.

De la misma forma, se plantea el abordaje del trabajo y el empleo desde la perspectiva de género, dirigiendo el foco hacia la inclusión y el cambio cultural en las organizaciones. Asimismo, propone a los alumnos el análisis y estudio de temas de actualidad como conectividad, la competitividad, la tecnología y economías de plataformas digitales y su relación con el empleo y con la búsqueda de personal. Es nuestro interés que los estudiantes aborden la gestión del trabajo y empleo, desde su probable incorporación como jóvenes profesionales al mundo laboral; con las incertidumbres, posibilidades, competencias, aprendiendo a medir resultados, manejar la negociación y aprender a gestionar el área de recursos humanos.

## II- OBJETIVOS

Objetivo Generales

- Que el estudiante logre conocer y comprender los procesos, metodologías y tecnologías aplicadas a los fines de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones privadas

y públicas.

- Que el estudiante logre analizar e interpretar los diferentes enfoques relacionados con el mundo del trabajo y la problemática del trabajo y el empleo; adquirir metodologías y herramientas de evaluación y medición de resultados en las organizaciones y sus efectos en los trabajadores.

#### Objetivos Específicos

- Conocer los fundamentos teóricos relacionados con el empleo.
- Conocer las Descripciones y Requerimientos de puestos.
- Conocer Procesos y Técnicas de Búsqueda y Selección de personal.
- Identificar Competencias Laborales requeridas en diferentes puestos de trabajo.
- Incorporar los nuevos Roles Múltiples en la agenda de Recursos Humanos
- Gestionar Indicadores de medición aplicables para gestión del empleo.
- Conocer la importancia de Negociación relacionada al proceso de selección de personal
- Comprender diversas Modalidades de Trabajo a través de tecnología y las Tics
- Valorar Social Media y entornos disruptivos en el área de capital humano
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
- Conocer la normativa, procesos y metodologías en el proceso de selección de personal en el empleo público

### III- **CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA**

Unidades:

- 1) Empleo. Conceptos de Trabajo y Empleo. Tasa de Empleo y Desempleo. Trabajo decente. Mercado de Trabajo definición y análisis. Población económicamente activa e inactiva. Desempleo. Subempleo y Sobre-empleo. Trabajo Informal y trabajo no registrado. Políticas activas y pasivas de empleo.
- 2) Interacción entre Personas y Organización: Las organizaciones, su complejidad, evolución. Las Organizaciones como sistemas, sus objetivos y eficacia. Las personas, sus intereses y motivaciones. Sistemas abiertos y cerrados.
- 3) Subsistemas de recursos humanos: Subsistemas de relaciones laborales dentro de la organización, subsistemas de administración de recursos humanos, subsistemas de calidad de vida laboral y subsistema de desarrollo de recursos humanos.

- 4) Provisión de Personal: Provisión de Personal como subsistema del área de RRHH. Evaluación del mercado laboral. Administración, Análisis y Descripción de Funciones Proceso lógico y económico de Provisión de personal.
- 5) Análisis y descriptivos de Puestos: Concepto de análisis y descripción de puestos. Metodologías de evaluación. Tareas y responsabilidades. Estándar de puesto.
- 6) Perfil: Características que se incluyen. Importancia del perfil dentro del proceso. Interacción Perfil y Competencias.
- 7) Fuentes de Reclutamiento y medios de Selección: Fuentes internas y externas. Avisos. Forma del aviso. Medios de publicación. Curriculum. Agencias especializadas. Ventajas y desventajas del tipo de fuente.
- 8) La Entrevista: Definición. Su importancia dentro del Proceso de Provisión de Personal. Elementos, condiciones y etapas de la entrevista. Tipos de preguntas. Técnicas para el desarrollo de la entrevista. Interpretación de la información. Lenguaje verbal y no verbal.
- 9) Evaluación Grupal o Assessment Center: Definición. Metodología de evaluación utilizada. Características del perfil que pueden evaluarse a través de esta herramienta.
- 10) Evaluación Psicotécnica: Pruebas y test psicológicos. Incumbencia en la aplicación de las pruebas. Importancia de esta herramienta dentro del proceso de provisión de personal.
- 11) Otras herramientas de Evaluación: Evaluaciones técnicas. Chequeo de antecedentes y referencias. Examen médico de incorporación.
- 12) Negociación y oferta: Conceptos, metodologías y objetivos de negociación en el proceso de selección, compensaciones e incentivos variables, esquema de negociación entre una organización y un potencial nuevo colaborador. Oferta por escrito
- 13) Incorporación: Inducción. Evaluación del ingreso. Incorporación proceso. Legajo. Documentación y aspectos legales. Inducción: finalidad y etapas. Evaluación del ingreso: seguimiento y resultados.
- 14) Información adicional: Reglamento de personal. Código de ética. Rotación de personal. Administración del ausentismo.
- 15) Tecnologías aplicadas a la selección de personal: Reclutamiento a través de las redes sociales, social media, reclutamiento móvil, inteligencia artificial aplicada a la selección. Reclutamiento y Head Hunting 4.0. Rol del selector ante los nuevos paradigmas de selección.
- 16) Proceso de selección en la Administración Pública: Requisitos para el ingreso a la administración pública, impedimentos para el ingreso, naturaleza de la relación de empleo. Ley 25164. CCT 214/2006. CAP III

#### BIBLIOGRAFÍA

- Neffa, Julio; Panigo, Demian; Pérez, Pablo; Persia Juliana “Actividad, Empleo y Desempleo” Ceil Conicet 2014
- Freyssinet, Jacques,” El desafío de las políticas del empleo en el Siglo XXI”. Miño y Dávila 2015
- Chiavenato, Idalberto,” Introducción a la Teoría general de la administración”. Cap. 17. McGraw Hill 2014
- Chiavenato, Idalberto,” Administración de RRHH”. Cap. 6 Mc Graw Hill 2011
- Bohlander, Snell, Sherman,” Administración de recursos humanos”. Cap. 2 y 6. Thomson.2012
- Daud, Guillermo, “La gestión moderna en recursos humanos”. Cap. 1. Eudeba 2012
- Kephart, Newell, “La entrevista y el Exámen de selección” Cap. 1. Ediciones Rialp Sa 1976
- Alles, Martha, “Selección por Competencias”, Cap. 1 ,2,3,4,5,6 Y 7. Granica, 2019.
- Ansorena Cao, Álvaro de, “15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito-Métodos e Instrumentos”, Paidós 1996.
- Alles, Martha; “Dirección estratégica de Recursos Humanos- Gestión por Competencias” Cap.3 Análisis y Descripción de Puestos, Cap.4, Atracción Granica 2015
- Albajari, V.y Mames, S., “La Evaluación Psicológica en Selección de Personal - Perfiles más frecuentes y Técnicas más utilizadas”; Paidós (2005)
- Martha Alles, “Social Media y Recursos Humanos” Cap.6 Social Media y Selección de Personas. Reclutamiento 2.0 y Headhunting 2.0, Granica 2012
- E-Book, Talent Clue, Reclutamiento 3.0: Reclutamiento Móvil, la nueva forma de reclutar
- Catalano, Ana; “Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento”; OIT 2018.
- Harvard Business. Impact Media. Negociar con resultados. Cree valor. Identifique oportunidades. Tácticas de negociación. Obstáculos para llegar a un acuerdo
- Martínez, Daniel; “La selección de talentos en la era digital”; Cap. 1,2,3,4,5 y 6. Granica 2022
- Peace, Allan; “El lenguaje del cuerpo”; Cap. 3,4 y 5. Grupo Editorial Planeta 1994

#### IV- **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

En el desarrollo de la asignatura se trabajará en la comprensión de las temáticas a través de clases teóricas y prácticas.

La modalidad de trabajo combinará el apoyo teórico de los contenidos con la práctica concreta sobre la confección de formularios específicos relacionados al proceso de reclutamiento y selección de personal y al desarrollo de actividades orientadas a la implementación práctica de los contenidos teóricos brindados.

#### V- **EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN**

La regularidad de la asignatura se alcanza con la aprobación de dos parciales individuales que se aprueba con una nota mínima de 4 (cuatro), teniendo la posibilidad de recuperar solamente uno de los dos parciales. También con la entrega y exposición de un trabajo práctico grupal integral.

Además, es necesario tener el 75% de asistencia a las clases teóricas y prácticas.

Obtenida la regularidad, la materia tiene final obligatorio oral.

Exámenes Finales en Condición Libre: Se informa que las condiciones para examen final libre se consultarán previamente con la Cátedra para su modalidad.

**Firma y aclaración del profesor/a a cargo.**