

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN
CLAVE	
TOTAL DE CRÉDITOS	6 CRÉDITOS
DOCENTE RESPONSABLE	
DATOS DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	
TELÉFONO	

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el tercer semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que introduce a los estudiantes en los procesos de reclutamiento, selección e inducción con el objetivo de reducir la rotación voluntaria y generar mayor satisfacción laboral.

Este proceso corresponde a contratar el talento adecuado para ocupar un puesto de trabajo, por ello es de gran importancia. Profesionalizar y definir los procesos de selección, garantiza este tipo de sistemas de recursos humanos, con competencias personales y organizacionales, necesarias para el desempeño de las empresas actuales

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

ANALIZA LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN, CONSIDERANDO SU IMPORTANCIA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS

N°	SUB UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Examina los procesos de obtención y reclutamiento de personal y las técnicas empleadas en su aplicación.
2	Comprende el proceso de selección de personal y las técnicas empleadas en su aplicación.
3	Contrasta los procesos de selección, contratación e inducción de personal, considerando sus fases y la normativa legal vigente.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	SABER	RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE	MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS

Examina los procesos de obtención y reclutamiento de personal y las técnicas empleadas en su aplicación.	Reconozca las técnicas para desarrollar los procesos de obtención y reclutamiento de personas.	Obtención de personal. Reclutamiento de personal.	Informa las técnicas y herramientas para implementar los procesos de obtención y reclutamiento de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop • Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.
Comprende el proceso de selección de personal y las técnicas empleadas en su aplicación.	Describe las técnicas y pruebas empleadas en el proceso de selección de personas.	Selección de personal.	Identifica los componentes y técnicas del proceso de selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop • Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.
Contrasta los procesos de selección, contratación e inducción de personal, considerando sus fases y la normativa legal vigente.	Distingue los mecanismos y normativa legal asociada a los procesos de selección, contratación e inducción de personas.	Selección de personal. Contratación de personal. Inducción de personal.	Examina los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personas, considerando su obtención, contratación y la normativa legal vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop • Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas. • Laboratorio de computación.

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

E Rechazado	D Deficiente	C Estándar	B Modal	A Destacado
1,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5,0-5,9	6,0-7,0
No satisface prácticamente nada de los	Nivel de desempeño por debajo del	Nivel de desempeño que permite	Nivel de desempeño que supera lo	Nivel excepcional de desempeño de la

requerimientos del desempeño de la competencia.	esperado para la competencia.	acreditar el logro de la competencia.	esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable.	competencia, excediendo todo lo esperado.
---	-------------------------------	---------------------------------------	--	---

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se refiere a la auto percepción que cada estudiante tiene de su propio aprendizaje, desempeño y nivel de logro. Es muy importante lograr que estos estudiantes sean más autónomos y autocríticos para poder alcanzar adecuados modelos formativos que los proyecten como mejores profesionales.

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Portafolio de Evidencia: El portafolio es un instrumento que permite la compilación de todos los trabajos realizados por los estudiantes durante un curso o disciplina. En él pueden ser agrupados datos de vistas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas. El portafolio incluye, también, las pruebas y las autoevaluaciones de los alumnos.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.
- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

ESTRATEGIAS TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS	Y	ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.		
		SABER CONOCER	SABER HACER	SABER SER

Reflexión cooperativa	Diferencia entre autonomía y trabajo cooperativo. Relaciona y asocia conceptos e ideas para el trabajo con otros	Presenta ejemplo y genera la solución a actividades problemáticas	Favorece que todos tomen la iniciativa y busquen la mejor respuesta a la situación trabajada
Investigación en equipos	Selecciona un problema de investigación y construye su marco conceptual y metodológico	Construye esquemas conceptuales para organizar el conocimiento. Planifica y anticipa posibles soluciones a problemas	Desarrolla trabajos con apoyo mutuo, con motivación y espíritu de reto. Trabaja aportando complementariamente
Estudios de caso	Reconoce e identifica las causas y efectos de un diagnóstico claro	Encauza el trabajo y organiza su desarrollo	Plantea soluciones junto a otros y evalúa con el grupo
Rol Playing	Comunica conceptos e ideas que generan la participación entre estudiantes con un propósito común	Desarrolla ejercicios de roles y levanta registro de su contenido	Motiva la participación con otros, respetando los aportes y puntos de vista

CALENDARIZACIÓN

FECHA	TEMA O CONTENIDO	BIBLIOGRAFÍA
Semana 1	<p>Presentación de programa formativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. <p>Evaluación Diagnóstica Introducción a los procesos de: Reclutamiento, selección e inducción.</p>	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>

Semana 2	<p>Obtención de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición, objetivo e importancia de la obtención de personal en la empresa. Estudio de necesidades de capital humano en la empresa. Análisis y descripción de cargos. (Concepto, diferencia, forma de aplicación). Índices de rotación de personal (Objetivo, cálculo y estimaciones). Currículum/currículo vitae y LinkedIn: construcciones actualizadas basados en competencias. Actividad Práctica: Confección CV y perfil de LinkedIn 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 3	<p>Obtención de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis del mercado de recursos humanos (Mano de obra Calificada y no calificada). Análisis de oferta y demanda de personal. Fuentes de obtención de personal en el mercado laboral. Actividad Práctica: Trabajo de Investigación. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 4	<p>Reclutamiento de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Concepto, objetivo del reclutamiento de personal. Diferentes tipos de reclutamiento de personal. Análisis de fuentes de reclutamiento de personal. Oferta de personal en el mercado laboral. El Anuncio: Estructura, contenidos y ejemplos. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad Práctica: Confección de anuncio personalizado. 	
Semana 5	<p>Reclutamiento de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de difusión de reclutamiento en las empresas: Diarios, Internet, Bolsas de trabajo, Gremios, Asociaciones, Universidades, CFT, IP, Redes sociales, radio y TV. • Los Head-Hunters como actores clave en el reclutamiento de capital humano. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 6	Evaluación Integral I	
Semana 7	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de notas y retroalimentación de evaluación integral. <p>Selección de personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto y objetivo de la selección de personal. • La selección de personal como elemento comparativo. • Procesos claves en la selección de personal • Técnicas de selección de personal (Objetivos e importancia). 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 8	<p>Selección de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de personal presencial (Individual, por panel, informal, por competencias, psicológicas) y virtual. • Test psicológicos (Usos e importancia) 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Actividad Práctica: Confección de entrevista por competencias y Role playing. 	de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf
Semana 9	Selección de personal: <ul style="list-style-type: none"> Focus group (Objetivo y forma de aplicación) Pruebas de simulación (Uso de casos prácticos, Juego de roles) Actividad Práctica: apoyo audiovisual (Videos actividad <i>focus group</i> y pruebas de simulación) 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i> . México: McGraw-Hill Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf
Semana 10	Evaluación Integral II	
Semana 11	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de notas y retroalimentación de evaluación integral. Selección de personal: <ul style="list-style-type: none"> Test de inteligencia (Objetivos y tipos) Test de Luscher Actividad Práctica: Roleplaying Plenario 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i> . México: McGraw-Hill Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf
Semana 12	Selección de personal: <ul style="list-style-type: none"> Test de Zullinger: Descripción, objetivos, aplicación y figuras. Test de Rorschach: Descripción, objetivos, aplicación y figuras. 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i> . México: McGraw-Hill

	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre bajo la lluvia: Descripción, objetivos, aplicación y figuras. • DISC: Descripción, objetivos, aplicación y figuras. • Actividad Práctica: Roleplaying 	<p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 13	<p>Inducción del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto, objetivo y formas de inducción de personal • Procedimiento de inducción de personal en la empresa. • Estructuras de Programas de Inducción. • Reglamento interno de la empresa (Análisis y puntos críticos) • Tipos de políticas que poseen las empresas. • La inducción On Line (E-learning) en las empresas del siglo XXI • Actividad Práctica: apoyo audiovisual (videos de inducción) 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 14	<p>Contratación de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la legalidad en la contratación de las personas. • Confección de carpeta del personal (CV, documentos, hoja de vida). • Tramitación pago previsional del trabajador (Pago de cotizaciones). 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado</p>

		de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf
Semana 15	<ul style="list-style-type: none"> • Síntesis sobre el desarrollo del programa formativo. • Supervisiones para entrega de trabajo final: Procesos de reclutamiento, selección e inducción. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Werther. W, y Davis, K. (2000). <i>Administración de personal y recursos humanos</i>. México: McGraw-Hill</p> <p>Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile. (2018). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/article-s-95516_recurso_1.pdf</p>
Semana 16	Evaluación Integral III: entrega portafolio de trabajo.	
Semana 17	Pruebas recuperativas	
Semana 18	Examen	

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas, Psicólogo laboral o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	HORAS PRESENCIALES	HORAS PLATAFORMA	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
Examina los procesos de obtención y reclutamiento de personal y las técnicas empleadas en su aplicación.	15	13	16
Comprende el proceso de selección de personal y las	16	16	20

técnicas empleadas en su aplicación.			
Contrasta los procesos de selección, contratación e inducción de personal, considerando sus fases y la normativa legal vigente.	23	20	23
TOTAL	54	49	59