



Universidad Nacional de Luján
REPUBLICA ARGENTINA



Nº DISPOSICION:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Taller de Perfiles Laborales

<u>Grupo de Trabajo</u> Colombo, Karina G. - Lic. en Psicología López, Karina S.- Téc. en Administración y Gestión Universitaria Okseniuk, Cecilia G. - Lic. en Psicología <u>Instructores:</u> Colombo, Karina G. - Lic. en Psicología Okseniuk, Cecilia G. - Lic. en Psicología	Cantidad de Horas 10: 6 presenciales: Teórico: 3 Prácticas: 3 4 Trabajo de Campo: entrega y supervisión de perfiles (en encuentros personalizados)
OBJETIVOS GENERALES: Se espera que los participantes al finalizar la actividad: - Reconozcan las siguientes conceptualizaciones: <i>Análisis de puestos laborales - Descripción de puestos (Perfiles)</i>. - Conozcan la importancia de la descripción de los puestos laborales y entiendan que los Perfiles constituyen una valiosa herramienta, que es el núcleo alrededor del cual, giran todas las aplicaciones de RR.HH. - Valoren la importancia de los perfiles laborales como paso previo a la aplicación de la evaluación de desempeño. - Adquieran pautas para realizar una adecuada descripción de los puestos laborales con los que se relacionan. - Reconozcan los errores más comunes que suelen aparecer en la construcción de perfiles. - Entiendan que en función de las necesidades requeridas en los diferentes puestos de trabajo y dentro del organigrama, es fundamental la claridad en la descripción que se haga de ellos. - Comprendan la utilidad que brinda este conocimiento en la cotidianeidad en el inter-juego de roles y sobretodo que, al tener una descripción clara y completa de las competencias requeridas y las tareas a realizar, se contribuye a la mejora del rendimiento y el ambiente organizacional.	

Finalidad:

- Favorecer la comunicación entre jefes y colaboradores, a fin de optimizar resultados y prevenir conflictos, al mismo tiempo que facilitar y fortalecer el proceso de aplicación de la Evaluación de desempeño.
- Estimular el compromiso de los trabajadores, atender las dificultades particulares y despejar dudas en relación a las exigencias de su rol y las expectativas que tiene la institución sobre él.

METODOLOGÍA:

En el primer encuentro se realizara la presentación teórica de los conceptos básicos a trabajar. Se realizaran actividades prácticas acordes a los mismos.

En el segundo encuentro, se ampliaran las nociones teóricas básicas trabajadas y se presentaran las pautas técnicas para confeccionar un adecuado perfil, para ello se les brindaran ejemplos que facilitaran la posterior aplicación.

También en pequeños grupos debatirán en forma conjunta, lineamientos posibles en el armado de los perfiles del área laboral en la que cada uno está inserto, disparador del futuro trabajo de campo.

El trabajo de campo tendrá como resultado la construcción, en etapas, de todos los perfiles por competencias de cada área de trabajo del sector NoDocente, ajustados y unificados, bajo los criterios y formatos acordados. A tal fin, se llevaran adelante encuentros para supervisar y asesorar de forma individual, personal y detallada, junto a los responsables de cada área laboral (categoría 1 a 4) los trabajos realizados..

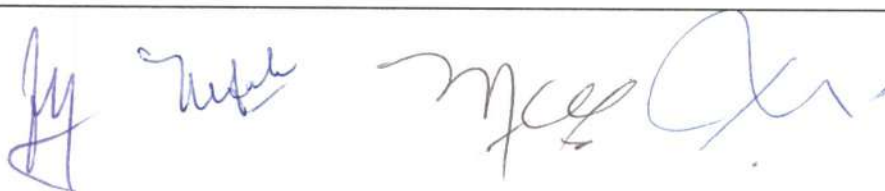
CONTENIDOS:

Modulo I: Introducción y teoría

- Conceptos generales:
 1. Análisis de puesto laboral - Descripción de puesto- Definición de Perfil Laboral: utilidad y composición.
 2. Definición de Competencia: importancia de la misma, composición del término. Ejemplos.
 3. Definiciones útiles para la construcción de un perfil: tarea-función-obligación-puesto-ocupación
- Beneficios de la construcción de un perfil por competencias.
- Quienes pueden definir un perfil por competencias.
- Estándares que describen las competencias generales requeridas para construir un perfil ocupacional.

Modulo II: Parte práctica.

- Como elaborar un perfil: Guía práctica para la identificación de actividades esenciales y/o secundarias.



- Asistencia en la redacción de funciones. Tips para una apropiada redacción.
- Ejercicio y ejemplos de descripciones correctas e incorrectas de tareas.
- Diferencia entre Conocimiento y Destrezas.
- Tipos de Conocimiento.
- Ejercicio de identificación de destrezas generales y específicas - Formas de interacción necesaria.
- Determinación de competencias para capacitación y para selección. Grado de modificabilidad.
- Misión del puesto.
- Formación requerida: educación formal y capacitaciones específicas.
- Experiencia requerida.
- Ejemplo de perfiles: escritura correcta. Detección de competencias complementarias y específicas implicadas.

MODALIDAD:

Presencial

DESTINATARIOS:

Personal Nodocente que revista categorías correspondientes al Tramo Mayor e Intermedio que posean personal a su cargo.

CANTIDAD MÁXIMA DE ALUMNOS:

Cantidad de personas por Taller: máximo 15 personas.

REQUISITOS PARA EL CURSADO:

Ser personal Nodocente

CANTIDAD DE ENCUENTROS:

Dos encuentros presenciales de 3 hs. (aproximadamente).
Posteriormente, encuentros específicos, para el tratamiento del trabajo de campo.

MATERIAL BIBLIOGRAFICO:

Se entregará copia del material presentado en cada encuentro, como material de trabajo. Además, se adicionaran textos para lectura domiciliaria, de los temas teóricos del programa. También, se sugerirá material bibliográfico específico opcional de consulta.

EVALUACION:

Se evaluará a través de un trabajo de campo práctico en el cual se describirán los perfiles del personal a su cargo al finalizar los dos(2) módulos.

Se dispondrá de espacio para plantear dudas, consultas e intercambio de experiencias.



BIBLIOGRAFIA:



- Alles, Marta Alicia. Desarrollo del Talento Humano. Editorial Granica. Buenos Aires. 3ra reimpresión mayo 2007.
- Alles, Marta Alicia. Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Editorial Granica. Buenos Aires. 2da reimpresión 2005.
- Alles, Marta Alicia. Diccionario de comportamientos por gestión por competencias. Editorial Granica. Buenos Aires. 2da reimpresión 2005.
- Alles, Marta Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Editorial Granica. Buenos Aires 2004. Obra en tres tomos uno de ellos en internet (www.granicaeditor.com/derrhh).
- Alles, Marta Alicia. Gestión por competencias. El diccionario. Editorial Granica. Buenos Aires. 2003.
- Filippi, G. (1998). - El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Editorial Eudeba. 1998.
- Goleman Daniel. La inteligencia emocional en la empresa. Editorial: Javier Vergara. Buenos Aires. 1999.
- Gómez-Mejía, Luis R; Balkin, David B. Y Cardy, Robert L. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall. Madrid. 1998.
- Leavitt, Harold J. - Psicología gerencial. Editorial: Contabilidad Moderan, Bs.As. 1976
- Robbins, Stephen P. - Comportamiento organizacional, Conceptos, controversias y aplicaciones- Tercera edición: Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1987.
- Schein Edgar H. Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1982.
- Thomas, Chris J. - Guía básica para Mandos Intermedios y Jefes de Equipo. Editorial: FC España, Madrid (2001)
- Watzlawick, Helmick Beavin, Jackson. - Teoría de la comunicación humana. Editorial Herder.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]