

Ejercicio práctico N° 1 Organización- Contrato psicológico y formal

Objetivos

- Identificar los elementos que componen el concepto de organización
- Identificar la presencia en las organizaciones actuales de sus diferentes características de acuerdo a la evolución de las relaciones humanas y la concepción del trabajador
- Comprender el concepto de contrato psicológico

Actividad

Se pretende con esta práctica poder trabajar los conceptos de organización y las diferentes concepciones del trabajador a lo largo de la historia reciente. Asimismo, se busca analizar en situaciones cotidianas los conceptos de contrato formal y psicológico.

Proponemos la realización de un producto visual (video, presentación powerpoint, informe periodístico, clip de video y música) en donde se pongan de manifiesto alguno o varios de los conceptos mencionados (organizaciones- concepciones de la persona de acuerdo a cada escuela, contrato psicológico y formal).

La idea es que puedan expresarse visualmente las observaciones y reflexiones que el grupo sea capaz de realizar en relación a la lectura y clases de los temas del Trabajo Práctico.

Para el armado de video- presentación se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

- Definir uno o dos objetivos muy claros sobre lo que se quiere mostrar en el video y sobre que tema o temas se va a trabajar.
- Las imágenes deben ser lo suficientemente significativas para mostrar lo que el grupo pretende mostrar. Una opción es ilustrar a través de imágenes el tema o los temas. Otra puede ser la elaboración de un video que ironice organizaciones que se observan en Sgo. del Estero, otro que valore lo que hay en la provincia en relación a los temas mencionados, en fin las posibilidades son muchas, el único límite es que debe ser un producto visual no muy extenso en el tiempo (entre 5 y 15 minutos)
- Se puede redactar previamente un guión o salir a la calle y captar muchas imágenes primero y después pensar que se puede hacer con ellas. Los programas del canal Encuentro pueden darles ideas en este sentido.
- Hay que tener en cuenta las posibilidades tecnológicas reales de las que se dispone. (Ej. programas de edición de videos como el MovieMaker- Sonic-Any Video ConverterPowerpoint, cámara digital, pen driveretc) También se puede usar parte de un video ya existente(bajar de youtube con páginas que ofrecen esta posibilidad por ejemplo keepvid)

Luego del armado del video respondan a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué aprendizajes sienten que han realizado a través de esta práctica?
2. Escriban una carta al Señor Elton Mayo contándole que tanto se puede observar hoy en Sgo del Estero las ideas y concepciones sobre el trabajador como hombre social.

Criterios de evaluación

Saber

- Correcta utilización de conceptos y expresión técnica

Saber hacer en el logro de productos

- Originalidad o innovación en el producto visual obtenido
- Trabajo en equipo

Saber ser

- Responsabilidad

Trabajo práctico N° 2 Liderazgo-Motivación- Comunicación

Objetivos

- Describir características del estado de la motivación, el liderazgo y la comunicación en organizaciones santiagueñas.
- Identificar las principales causas que la gente asigna al buen/mal estado de desarrollo de estos temas.

Actividad

Se pretende con esta práctica tener un contacto directo con la opinión que tienen los empleados santiagueños sobre los temas de este práctico. Al escuchar las respuestas a las preguntas de la encuesta se espera que los alumnos logren una mejor comprensión de la íntima relación que tienen estos temas entre sí y de la relevancia en el trabajo cotidiano.

No es objetivo de este práctico hacer una investigación de tipo probabilística ya que la envergadura de recursos en tiempo, preparación de muestras y listados de población exceden los recursos y fines de la cátedra.

Proponemos que cada grupo realice 10 encuestas a empleados de una organización. El requisito es que los encuestados tengan una relación de dependencia formal.

Los alumnos decidirán las preguntas a incluir en la encuesta (mínimo de 12 preguntas) Con las encuestas contestadas, se procederá al análisis y procesamiento de esos datos con el fin de establecer como evalúan los empleados el estado actual de estos temas en la organización bajo análisis.

Para presentar:

- El informe con dos secciones, los resultados de la encuesta y un análisis de las mismas y las conclusiones que se obtuvieron.
- Anexo con las encuestas realizadas.

Se evaluará:

La presentación del trabajo en tiempo y forma. La relevancia de las preguntas incluidas en la encuesta. El grado de relevancia de las conclusiones obtenidas. La interrelación entre los temas y el procesamiento de información. Manejo que se haga de la vinculación con la empresa (modos de presentarse y relacionarse durante el transcurso del trabajo)

Trabajo Práctico N° 3 “Análisis y diseño de puestos”

Práctica

El análisis de puestos es un proceso clave para el resto de las funciones de personal. Concentra la información de los puestos y la esquematiza de una manera que permite su utilización posterior.

La idea de esta práctica es brindarles la posibilidad de interactuar con personas y puestos de trabajo reales, de preparar y llevar adelante un análisis de puesto de principio a fin. Esta tarea implicará otras, la de preparar una entrevista y llevarla a cabo es una de ellas. Pero también tendrán que consolidar previamente un marco conceptual ya que como se darán cuenta, no se puede preguntar sobre algo que no se conoce. Por último, se plantea la posibilidad de poner en juego nuestras propias competencias interpersonales como por ejemplo la capacidad de escuchar.

Actividades

1º Parte-

El trabajo se materializa con la visita de un invitado a la clase con el objetivo de realizar el análisis del puesto que esa persona ocupa.

Consignas:

1. Diseñar las preguntas a utilizar para la obtención de los datos de los puestos. Presentarlas como anexo.
2. Realizar la entrevista. Se recomienda la utilización de algún medio de grabación para el caso de las entrevistas. Los miembros del grupo que no tengan la responsabilidad de realizar la entrevista, deberán tomar cuidadoso registro de las respuestas que da el entrevistado y al final del proceso podrán agregar las preguntas que consideren que se han omitido.
3. Después de analizar detenidamente los datos obtenidos de los dos puestos bajo estudio, redactar y presentar los puestos analizados en el formato que el grupo considere pertinente.

2º Parte

A partir de la experiencia realizada en el punto anterior, elaborar y presentar un análisis del siguiente puesto: Jefe de Personal de cualquier organización del medio.

Criterios de evaluación: Participación en el proceso- Relevancia y coherencia de las preguntas formuladas- Cantidad y calidad de la información incluida en el análisis de los puestos- Grado de aplicabilidad de los análisis a situaciones de trabajo reales

Bibliografía recomendada:

- Davis K. Y Werther W. “Administración de personal y recursos humanos” Mc Graw Hill- Cap. 4 Análisis de Puestos
- Chiavenato I. “Administración de recursos humanos” Mc Graw Hill Oct. Edición
- Ansorena Cao Alvaro de- “ 15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito Método e instrumentos” Paidós Empresa 5 ° Edición Parte Primera

Trabajo práctico N° 4 “Reclutamiento y Selección”

Tip Teórico

Entrevista focalizada: “De Ansorena Cao, plantea un concepto interesante al que denomina entrevista focalizada, entendiendo por ella una entrevista encaminada a determinar las características personales, físicas, profesionales y conductuales de los candidatos. Son sus objetivos:

- Recabar información inicial del postulante
- Explorar en alguna medida su trayectoria profesional y personal, así como sus competencias conductuales específicas para el puesto;
- Explorar el área motivacional del candidato y su posible ajuste socioafectivo al equipo de Aportar información sobre el puesto para el que se lo selecciona, de modo que el candidato evalúe en profundidad su interés en él
- Motivar y alentar al candidato para que continúe en el proceso de selección hasta el final”¹

Ejercicio práctico

Con este trabajo pretendemos integrar los temas de reclutamiento y selección, abordando con ejercicios de práctica, situaciones que se presentan en procesos de incorporación de personal en las organizaciones del medio.

1º Parte- Reclutamiento

- a- **A partir del estudio de avisos de reclutamiento (ver anexo) de distintos medios nacionales, confeccionar un aviso (uno para cada puesto) para obtener candidatos a los siguientes puestos:**

Puesto 1: Referente de planes sociales para mujeres embarazadas

La persona que ocupe este puesto deberá contar con formación en trabajo social. Es preferible que cuente con experiencia previa en tareas similares y que conozca de la movida habitual que tienen estos temas especialmente en el área del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Sgo. del Estero. Se busca a una persona joven, que sea muy dedicado y responsable, que sepa expresarse en forma oral y que también pueda escribir informes a su superior (Secretario de Desarrollo Social) Los antecedentes a este puesto son negativos ya que hasta la fecha se han ocupado de esta tarea empleados muy antiguos de esa repartición por lo que la tarea es percibida negativamente por el grupo social del Ministerio. Con estos antecedentes se pretende que el **Referente de planes sociales** recepcione los pedidos ya sea directamente de los interesados o a través de organizaciones no gubernamentales y sea capaz de gestionar una ayuda adecuada para esa persona y situación canalizando los pedidos a través de los recursos y planes disponibles en el mismo Ministerio. Por la naturaleza de las tareas debe interactuar con muchos empleados del ministerio a los que muchas veces tendrá que pedirles ayuda.

Puesto 2: Asesor legal para asuntos sociales

El asesor legal para asuntos sociales interviene en situaciones de personas que por su naturaleza se encuentran en una situación de amenaza o daño de sus derechos (violencia doméstica, abandono de niños, indigencia, ocupación de viviendas etc) Es responsabilidad del mismo tomar contacto con el caso (generalmente a partir de una derivación que hace el

¹Martha Alicia Alles- *Elija al Mejor Como entrevistar por competencias* Granica-1999

*Relaciones Humanas y Administración de Personal-
Año 2012*

Trabajador Social) y darle curso legal (iniciando acciones en la Justicia, asesorando sobre las implicancias jurídicas de cada caso etc) Se busca a un profesional joven, con vocación para el trabajo social, flexibilidad y predisposición a trasladarse dentro de la ciudad y alrededores.

En su trabajo cotidiano tendrá que conversar con las personas en cada caso y con sus familiares de ser necesario. También deberá hacer el seguimiento de los expedientes que tomen curso en Tribunales. No requiere un trabajo en conjunto con otras personas.

2º Parte- Análisis de CV y preselección

Los alumnos, organizados en grupos, leerán detenidamente cada CV presentado buscando información del candidato y evaluando la imagen que proyecta a través del CV.

Esta etapa culminará con la preselección de algunos CV para la siguiente etapa.

Con la primera impresión ya formada de los candidatos y con una idea de la información que aportan los CV, se asignará a cada grupo un candidato para su entrevista.

El rol de los entrevistados será dramatizado por los mismos alumnos, que a partir del estudio de un CV, protagonizará a ese candidato. Para recrear mejor los elementos de la realidad, podrá inventar (y dramatizar) elementos del perfil que no figuren en el CV.

El alumno que actué como entrevistado no podrá ser del mismo grupo que los entrevistadores.

Se designarán dos entrevistadores por grupo. Cada entrevistador deberá pensar previamente las preguntas a realizar en su entrevista, para ello tendrá en cuenta el CV y la bibliografía disponible sobre preguntas de selección.

Cuando todo esté listo (CV analizado y las preguntas definidas) se tomarán las entrevistas. De quedar alumnos sin gente para entrevistar actuarán de observadores en la entrevista de sus compañeros.

Los observadores tienen que poder contestar las siguientes preguntas:

¿Qué errores cometió el entrevistador? ¿Qué errores cometió el entrevistado? ¿Qué otras preguntas hubiera incluido en la entrevista? ¿El entrevistado realizó preguntas?

Para presentar

- 2 avisos de reclutamiento
- Anexo con preguntas para la entrevista (1 por grupo)
- Informe de los observadores del grupo con los errores y aciertos observados al entrevistador y al entrevistado
- Informe del candidato entrevistado, indicando los aspectos positivos y negativos más relevantes de su perfil y que lo habiliten (o no) para ocupar uno de los puestos.

Ejemplo de puntos a abordar en el informe de los candidatos.

- Datos más relevantes del CV
- Aspectos de la formación que no surjan del CV
- Información sobre la carrera profesional y experiencia que no figure en el CV
- Impresiones personales y perfil motivacional del candidato
- Vocación para el puesto a desempeñar
- Aspectos de responsabilidad del candidato
- Aspectos de adaptabilidad del candidato
- Aspectos sobre el grado y calidad de las relaciones sociales del candidato dentro y fuera de su actual trabajo
- Toda otra información que considere importante para el evaluador

Trabajo práctico N° 5 Cultura Organizacional

Práctica 1. A partir de la lectura del Capítulo 1 del Libro *La cultura empresarial y el liderazgo* de Edgar Schein:

- a. Explique por qué el autor señala que los comportamientos, normas, valores, reglas de juego y la filosofía que orienta las políticas en una organización son sólo el reflejo de algo más profundo que es la esencia de la cultura.
- b. ¿Qué relaciones puede establecer entre liderazgo y cultura organizacional?
- c. Tome de ejemplo una organización del medio y dé un ejemplo de cada uno de los problemas de adaptación externa e integración interna cuyo resolución son funciones de la cultura (pág.66 y 79)

Trabajo práctico N° 6 “Administración de las compensaciones”

Ficha teórica- ¿Qué entendemos por ...?

Evaluación de cargos o de puestos: son procedimientos sistemáticos que se utilizan para determinar el valor relativo de cada puesto. El objetivo de la evaluación de cargos es decidir el nivel de salarios.

Ejercicio práctico

Objetivos del práctico:

- Entender los resultados que se pueden obtener a partir de un buen manejo de las compensaciones
- Ejercitar los diferentes métodos para evaluar los cargos
- Ponderar las ventajas y desventajas de cada método

1º Parte

Para los siguientes puestos de un supermercado:

- Encargado general de salón
- Cajero
- Encargado de depósito
- Aux. de limpieza

1. Evalúe estos cargos a partir de la aplicación de dos métodos de evaluación de cargos (cuantitativos). Compare sus resultados con el de sus compañeros.
2. Establezca las remuneraciones de al menos 3 cargos más de la misma organización en base a los resultados del punto 1.