

Instituto de Enseñanza Superior N° 6017
“Prof. Amadeo R. Sirolli”

PROGRAMA 2023

CARRERA: TECNICATURA SUPERIOR EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS
(Plan de Estudio N°8966/18)

ESPACIO CURRICULAR: ***“Práctica Profesional I – Gestión por Competencias”***.

CURSO: 1° AÑO DIVISION: UNICA

RÉGIMEN: ANUAL

HORAS CÁTEDRAS: 5 (CINCO)

PERIODO LECTIVO: 2023

PROFESOR: ***Lic. Claudio Rubén Ataco***

CONDICIONES PARA REGULARIZAR EL ESPACIO CURRICULAR¹

Considerando a la evaluación como la actividad consistente en la conformación de un juicio de valor sobre una realidad observada, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Trabajo en grupo:** respecto a los trabajos prácticos que se realicen y que deberán estar aprobados en un 75%.
- b. Trabajo individual:** constituido por 2 (dos) exámenes parciales que se aprueban con una nota mínima de 6 (seis). Estas instancias pueden recuperarse.
- c. Trabajo de Campo:** realizar y cumplir con los requisitos de realización y aprobación del mismo. (Se especifican en el apartado “Trabajo de Campo”).
- d. Informe Final:** dado el carácter del espacio curricular, se exige para su regularización la presentación de un informe sobre las prácticas realizadas, cuya nota de aprobación será de 6 (seis) en una escala de 1(uno) a 10(diez).
- e. 70 % de asistencia a las clases.**

CONDICIONES PARA RENDIR LA ASIGNATURA

EXAMEN FINAL: se admitirán al examen únicamente a los alumnos regulares. Deberán presentarse con DNI, Programa de la asignatura, Libreta e Informe Final de las Prácticas Profesionalizantes.

El mismo se calificará del 1(uno) al 10(diez) y se considerará aprobado con una calificación mínima de 4 (cuatro).

CONDICIONES PARA RENDIR LA ASIGNATURA COMO ALUMNO LIBRE

Los alumnos **no podrán rendir en condición de libres** según lo establece el Art. 22 del Reglamento Académico Marco (RAM) vigente (Resolución N°2484 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología).

FUNDAMENTACIÓN:

Los sucesos dinámicos en el contexto, han llevado a una notable transformación en la tradicional dirección de empresas, derribando principios fundamentales y fomentando la utilización de herramientas tecnológicas para realizar numerosos aportes metodológicos y de gestión organizacional.

Estos desafíos para los profesionales que desarrollan Capital Humano en las organizaciones, implican generar estrategias para adaptarse a las nuevas formas de trabajo.

La gestión de los recursos humanos por competencias nace para dar respuesta a estos nuevos retos basándose en el “*capital humano*” como el elemento más importante de la organización. De esta forma, el estudiante podrá identificar el talento de cada uno de los colaboradores y adaptarlo a la estrategia y objetivos de un equipo de trabajo. Toma como base las competencias de cada colaborador y las de cada organización, aquello distintivo que les permita agregar valor para posicionarse en mercados tan complejos y competitivos.

Cabe destacar que la Gestión del Capital Humano es una herramienta moldeable, adaptable y en desarrollo, por lo que puede alinearse a cualquiera de los procesos principales y metas de la organización.

MARCO TEORICO

La gestión por competencias, cuyo concepto es planteado por primera vez, en 1.973 por David Mac Clelland, es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño de los integrantes de una organización. El mencionado autor plantea, que

cada empresa u organización posee características que las distinguen de las demás, pero también muchos factores que les permiten establecer mecanismos similares de gestión a ser implementados por los equipos directivos. Sin embargo, esta unificación o estandarización de los sistemas de gestión en las empresas u organizaciones no impide que las mismas posean la capacidad efectiva que les permita operar de manera exitosa, logrando así un posicionamiento en su entorno (Gallart, M. Antonia: 1997).

La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando, simultáneamente el desarrollo profesional de las personas. Está claro que cada organización tiene una estrategia diferente, por lo tanto, sus competencias también lo serán. Por tal motivo, desde el espacio de Práctica Profesional I se procurará formar al estudiante para confeccionar el modelo de competencias en función de los requerimientos que los colaboradores deben poseer para alcanzar la estrategia organizacional partiendo de la filosofía, la misión y la visión organizacional.

Asimismo se proporciona un panorama específico de los sistemas de gestión por competencias en las organizaciones, pero sobre todo se brinda al estudiante una guía estructurada que le permitirá conocer en profundidad el origen y evolución del modelo, así como cuáles son los pasos necesarios para la implementación efectiva del mismo partiendo desde el punto de vista de la visión estratégica en los negocios.

Según Resolución N° 3124, las prácticas profesionalizantes constituyen un ejercicio guiado y supervisado donde se ponen en juego los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante, permitiendo concretizar teorías aplicándolas a situaciones problemáticas reales y posibilita reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la realidad; no sólo tienen el sentido de establecer un diálogo entre la formación recibida en el aula y la realidad, sino, se espera que la realidad en la que se insertan, sea un espacio que nutra los procesos de aprendizaje y contribuya a una comprensión más compleja y global de las problemáticas y situaciones de acuerdo a la línea específica de estudio.

PROPOSITOS

El docente se propone:

- Contribuir con la formación integral de los estudiantes, complementando su aprendizaje teórico y práctico.
- Instruir una metodología de trabajo adecuada a la realidad del contexto en que los estudiantes habrán de operar, fortaleciendo y aplicando los conocimientos adquiridos.
- Promover el desarrollo de conocimientos y competencias necesarias que permitan a los cursantes reconocer la importancia de las organizaciones en diferentes contextos.

OBJETIVOS GENERALES

Que el estudiante logre:

- Comprender la importancia de la identificación y desarrollo de competencias en las personas y equipos.
- Diagnosticar necesidades y sugerir mejoras partiendo del estudio y análisis del contexto organizacional.
- Reconocer e identificar los distintos procesos de gestión de recursos humanos y su vinculación desde las competencias organizacionales.
- Comprender el rol esencial del profesional de recursos humanos en los resultados y bienestar organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el desarrollo de un abordaje contextual, sobre las distintas organizaciones que impulsan el desarrollo de sus recursos.
- Fomentar el trabajo en equipo, la reflexión crítica y la relación entre distintas miradas sobre una temática.
- Brindar conocimientos y acompañamiento para el desarrollo y ejecución de las distintas etapas del relevamiento de datos durante la Práctica Profesional.
- Entrenar en el relevamiento de datos y reconocimiento de procesos que involucran al Capital Humano.
- Integrar unidades curriculares y técnicas de observación al trabajo de campo.
- Implementar un modelo de gestión por competencias en los distintos niveles de una organización.

CONTENIDOS:

Unidad I: Recursos Humanos en la actualidad. Administración de Recursos Humanos. Nuevas tendencias de Recursos Humanos. Concepto de Línea y Staff. Ubicación del área de Recursos Humanos dentro de la Organización. Empleabilidad. Orígenes del concepto competencias. Teoría de las necesidades de David Mc Clelland. Definiciones. Estructura interna de las competencias. Modelo de Iceberg. Tipos de competencias.

Unidad II: Gestión por Competencias. El modelo de Competencias en América Latina. Pasos necesarios de un sistema de gestión por competencias. Roles de Recursos Humanos. El área de Recursos Humanos como Proceso. Políticas de Recursos Humanos. Objetivos del área de Recursos Humanos. Dificultades el área de Recursos Humanos. Función del área de Recursos Humanos.

Unidad III: Descripción y Análisis de Puestos. Estructura del Análisis de Puestos. Métodos para la Descripción y Análisis de Puestos. Etapas en el Análisis de Puestos. Objetivos de la administración y Análisis de Puestos. Perfil. Grados de una Competencia.

Unidad IV: Mercado de Recursos Humanos. Evaluación de necesidades. Proceso de Reclutamiento. Tipos de reclutamiento. Selección de Personal. Entrevista de Selección. Etapas de la entrevista de selección. Pruebas de conocimientos o habilidades. Elección de la terna seleccionada. Inducción.

Unidad V: Evaluación de Desempeño. Porque evaluar al desempeño. Beneficios y problemas más comunes en la Evaluación de Desempeño. Métodos de Evaluación de Desempeño, ventajas y desventajas. Entrenamiento de evaluadores. Pasos de una Evaluación de Desempeño. Entrevistas de retroalimentación. Reportes de una Evaluación de Desempeño.

METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Para el cursado de la materia, se propone plantear las clases en aula – taller, donde se analice la relación que hay entre el entorno organizacional dinámico y el análisis, la reflexión y el uso de las nuevas tecnologías según el marco teórico. Se desarrollarán actividades grupales, profundizando así la investigación bibliográfica, la recolección e interpretación de producciones periodísticas de distintas fuentes y la lectura y comentario de textos y casos reales en el campo laboral.

Asimismo, se relacionarán los contenidos teóricos con las actividades, observaciones y relevamientos recolectados del acercamiento al contexto empresarial u organizacional del TRABAJO DE CAMPO, que se implementarán para adecuar, a partir de la utilización de técnicas como: grupos de discusión, exposiciones, dinámicas grupales, “role playing”, interacción en las distintas herramientas de comunicación en la red, entre otras.

Los alumnos profundizarán contenidos a partir de:

- La producción de trabajos prácticos como instancia de profundización de los contenidos.
- Investigación, lectura y reflexión de textos bibliográficos de diferentes autores para el abordaje crítico de las temáticas.

- El análisis y reflexión de situaciones de la realidad laboral en tanto permite vincular la teoría con la práctica.
- La exposición y análisis grupal sobre distintas situaciones del TRABAJO DE CAMPO realizadas durante la Práctica Profesional I.

Las clases serán teóricas - aplicativas. En primer lugar, se desarrollarán los contenidos del material bibliográfico mediante exposición oral y/o proyección de material audiovisual relacionándolos con casos reales de la actualidad laboral para lograr reflexiones y análisis de las distintas situaciones planteadas.

En segundo lugar, se desarrollarán clase prácticas mediante actividades, talleres, dinámicas grupales para aplicar el material bibliográfico previamente leído y analizado.

Para lograr estratégicamente la clase, se realizarán las siguientes actividades:

- Clases teórico – prácticas.
- Trabajos grupales rotativos.
- Estudio de casos reales, para adecuar los contenidos teóricos.
- Proyecciones de temáticas investigadas.
- Análisis de películas referidas al campo estudiado.
- Exposiciones de reflexión, análisis de casos y actividades planteadas.
- Implementación de dinámicas grupales para describir gráficamente competencias laborales.

La Evaluación podrá realizarse de manera individual como grupal, mediante cuestionamientos de la temática vista y trabajada en clases. Se tendrá en cuenta para su aprobación:

- Participación en clases.
- Capacidad de análisis.
- Feedback de los TRABAJOS DE CAMPO y su relación con el contenido de la materia.
- Adaptación a las distintas herramientas tecnológicas de la comunicación usadas durante la modalidad virtual y/o presencial.

Para tal fin se utilizarán trabajos prácticos, parciales, informes finales, informe de prácticas profesionalizantes, etc., para ponderar logros obtenidos por los alumnos.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

1. En primera medida se facilitará material de lectura teórica.
2. Luego en clases presenciales se analizará su lectura crítica y entendimiento de las temáticas.
3. Posteriormente se realizará actividades prácticas implementando lo aprendido y analizando mediante presentaciones en Genially, Power Point, Prezzi, videos, infografías, documentos Office y situaciones laborales relacionadas a las actividades de los Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.
- Fernández, López Javier: "Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos". Pearson Educación, S.A. 2006.
- Alles, Martha: "Selección por Competencias". Ed. Granica. 2007.
- Leonard Mertens (1996). "Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos".
- Levy, Leboyer: "La Gestión por Competencias". Ed. Gestión. 2002.
- Alles, Martha: "Diccionario de Comportamientos – Gestión por Competencias". Ed. Granica. 2005.
- Alles, Martha: "Desempeño por Competencias". Ed. Granica. 2008.
- Mauri Pablo: "Ceremonial y Protocolo" Oficial, Empresarial y Social. 2010
- Robert B. Dilts: "Creación de modelos con PNL" Programación Neurolingüística. Ed. Urano 1999.
- Ezequiel Ander – Egg: "Como elaborar un Proyecto". Ed. Lumen/Humanitas 2005.

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA POR EJE

UNIDAD I

- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.
- Alles, Martha: "Desempeño por Competencias". Ed. Granica. 2008.
- Fernández, López Javier: "Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos". Pearson Educación, S.A. 2006.

UNIDAD II

- Alles, Martha: "Diccionario de Comportamientos – Gestión por Competencias". Ed. Granica. 2005.
- Levy, Leboyer: "La Gestión por Competencias". Ed. Gestión. 2002.
- Alles, Martha: "Selección por Competencias". Ed. Granica. 2007.
- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.

UNIDAD III

- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.
- Alles, Martha: "Desempeño por Competencias". Ed. Granica. 2008.
- Alles, Martha: "Diccionario de Comportamientos – Gestión por Competencias". Ed. Granica. 2005.
- Fernández, López Javier: "Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos". Pearson Educación, S.A. 2006.

UNIDAD IV

- Alles, Martha: "Desempeño por Competencias". Ed. Granica. 2008.
- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.
- Fernández, López Javier: "Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos". Pearson Educación, S.A. 2006.
- Alles, Martha: "Diccionario de Comportamientos – Gestión por Competencias". Ed. Granica. 2005.

UNIDAD V

- Mauri Pablo: "Ceremonial y Protocolo" Oficial, Empresarial y Social. 2010
- Robert B. Dilts: "Creación de modelos con PNL" Programación Neurolingüística. Ed. Urano 1999.
- Ezequiel Ander – Egg: "Como elaborar un Proyecto". Ed. Lumen/Humanitas 2005.
- Alles, Martha (2011) "Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias". Granica.