

**Fundamento del Proyecto Docente**  
**Unidad Curricular: Espacio de definición Institucional II**  
**Carrera: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos.**

***Lic. María Sol Villanueva***

La asignatura Espacio de Definición Institucional II corresponde al segundo año de la carrera, y tiene como objetivo principal el desarrollo de contenidos vinculados con el encuadre profesional del Técnico en Administración de RRHH. Para ello, se retomarán, como punto de partida, los temas abordados en la materia Práctica Profesional I.

El profesional de RRHH debe estar preparado para insertarse en un mundo en transformación, y del que aún no conocemos la dimensión total de este proceso que lo afecta, ni de sus posibles consecuencias. Esta situación nos obliga a repensar el papel de las organizaciones y produce un gran impacto sobre la modalidad en que se venía administrando el trabajo de las personas hasta el momento. Detectar estos cambios y aprender a desarrollar estrategias para tratarlos satisfactoriamente, con el fin de lograr el éxito organizacional, es uno de los objetivos de este espacio curricular.

El Técnico en Administración de RRHH se encuentra ante el desafío de cumplir nuevas funciones profesionales. Dave Ulrich establece los 4 roles de RRHH para hacer frente a esta realidad, en los que afirma que debemos convertirnos en socios estratégicos, expertos administrativos, agentes de cambio y líderes de los trabajadores<sup>1</sup>. Éste es otro de los objetivos de la materia, el de poder conformar una visión integrada de las responsabilidades y tareas que nos depara nuestra profesión, y lograr analizar sus implicancias y complejidades.

Para lograr alcanzar las metas propuestas, desde este espacio curricular, nos enfocaremos en algunas prácticas de RRHH que nos acerquen al cumplimiento efectivo y eficiente de estos nuevos roles. Para ello, estudiaremos cómo el desarrollo del diseño organizacional contribuye con nuestro papel de socios estratégicos; luego exploraremos cómo pensar detalladamente todas las políticas y procedimientos del área, desde la selección e inducción, hasta el desarrollo y posible desvinculación de las personas, y cómo estas acciones pueden ser decisivas para el crecimiento organizacional, y por último conoceremos cómo el modelo de gestión por competencia potencia los procesos del área, siendo una de las más objetivas herramientas para favorecer la coherencia interna y externa de la organización.

---

<sup>1</sup>Ulrich, Dave. "Recursos Humanos Champions" (1997)