

Fundamento del Proyecto Docente
Unidad Curricular: Práctica Profesional I
Carrera: Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos.

Lic. María Sol Villanueva

La asignatura Práctica Profesional I corresponde al segundo año de la carrera y posee como materias correlativas previas todo el primer año. Tiene como objetivo la integración de las habilidades y conocimientos adquiridos en otros espacios curriculares, para la resolución de situaciones inherentes a la práctica de los futuros profesionales de RRHH¹. Por esta razón, se concibe como un espacio de análisis y resolución de problemas típicos de la administración de las personas en las organizaciones. Es un espacio de formación y reformulación del rol desde la realidad actual del contexto laboral.

En la actualidad, la gestión de RRHH se encuentra atravesada por tres ejes que servirán de base y justificación al desarrollo de esta asignatura:

- las personas vistas como “valor”
- el foco en las competencias laborales
- la sociedad del conocimiento.

Las organizaciones están transitando un camino, desde la percepción de los trabajadores como “recurso” para una visión de las personas como “valor”², como el activo más importante al que es necesario atraer, retener y desarrollar.

La concepción tradicional de las personas como un engranaje más del proceso productivo típicamente taylorista, está siendo suplantada por un nuevo modelo de competitividad: las personas como protagonistas, en un nuevo tipo de organización más flexible, más horizontal, más colaborativa y menos estructurada.

Como consecuencia de este cambio y para adaptarse a esta nueva lógica, los procesos de administración de RRHH se encuentran en total revisión, por lo que somos nosotros como profesionales y futuros profesionales quienes debemos liderar este momento.

El nuevo foco en las personas y en su adaptación a la organización trae aparejado una mayor preocupación en el fit empleado-organización, esto es, en qué medida el desarrollo personal se entrelaza con el desarrollo organizacional. Esto lleva a prestar atención a aquellos modelos que mejor nos ayuden a atraer y retener a las personas más adecuadas para colaborar en el logro de los resultados estratégicos. En este sentido, cobra relevancia el modelo de gestión por competencias, por lo que estudiaremos el concepto de competencia laboral, sus ventajas, su forma de implementación y lo vincularemos con las funciones y políticas del área de RRHH.

Las competencias son definidas según David McClelland como la característica esencial de la persona y la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo. Supone una forma de comportamiento, una conducta explícita que se generaliza a través de distintas situaciones laborales. Gestionar desde las competencias requeridas para desempeñar un puesto significa dotar de mayor objetividad y coherencia interna a los procesos del área, desde la selección e inducción hasta los procesos de desarrollo, gestión del desempeño y capacitación.

La gestión por competencias constituye una de las más eficientes metodologías de dirección del factor humano, siendo que a través de ella se enlazan la gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional.

¹ *Diseño curricular de la carrera.*

² *Ulrich, Dave. “Recursos Humanos Champions” (1997)*

Por último, destacar que el accionar de las organizaciones se lleva a cabo en un contexto marcado por los cambios tecnológicos y la impronta del conocimiento y la información en todos sus ámbitos. Uno de los primeros desafíos de la organización es cómo transformar el extenso bagaje de información que recibe en conocimiento aplicado, útil a su estrategia y diferenciador con respecto a su competencia, es decir, cómo volverlo capital intelectual. El segundo desafío es cómo el departamento de RRHH retiene y desarrolla internamente ese capital intelectual para que no se pierda. Para dar respuesta a estos dos desafíos, en esta materia, estudiaremos el modelo de gestión de conocimiento, disciplina que se ocupa de la identificación, captura, recuperación, compartimiento y evaluación del conocimiento organizacional.

Para cerrar, comparto un extracto de las palabras de Alejandro Melamed que resumen y avalan el fundamento de lo expresado hasta aquí, y el desafío que se nos presenta desde nuestra profesión:

"Los primero que hay que entender es que estamos en un momento único. Es tal la velocidad del cambio, que lo que hoy parece novedoso mañana es antiguo. En este contexto, hay que encontrar cuál es el espacio reservado para Recursos Humanos. Acá está el corazón de la discusión actual. No se puede avanzar hacia el futuro, que ya es presente, sin que estén definidos el propósito y el sentido de la organización. A veces las personas se replantean para quién trabajo y cuál es el aporte que voy a hacer al mundo. Acá es donde RR.HH. tiene un rol crítico. Creo que es la conciencia humana y ética de la organización".³

³Melamed, Alejandro. Extracto de nota periodística publicada en el Diario la Nación el 19/02/17