



Trabajo Práctico N° 4.1: “Desarrollo de RR.HH.”

Objetivos: Que el alumno logre:

- Percibir, a través de una evaluación autorreferencial, qué son y cómo se diagnostican las necesidades de capacitación.
- Comprender la importancia que tiene para una organización fomentar el desarrollo de sus recursos humanos, tanto a nivel profesional como organizacional.
- Adquirir las habilidades necesarias para identificar necesidades de entrenamiento y elaborar un inventario de las mismas.
- Adquirir las habilidades necesarias para preparar un Programa de Entrenamiento de personal.

Referencia Temática:

- **Unidad 4: La Administración de Recursos de SI/TI – Subsist. de Desarrollo de RRHH**
 - *Desarrollo Profesional: Inventario de Necesidades de Capacitación y Programa de Entrenamiento*
- **Unidades Temáticas Relacionadas:**
 - o **Unidad 3: La Administración de Recursos de SI/TI – Subsistema de Aplicación de RRHH.** Tema específico: *Descripción y análisis de cargos.*

Modalidad de Desarrollo: Según se indica para cada parte del TP.

Fecha de Desarrollo: Miércoles 12/8/2020

Fecha de Conclusión: Miércoles 19/8/2020

Bibliografía de Referencia:

- CHIAVENATO, Idalberto. “**Administración de Recursos Humanos**”. Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia.
- KOONTZ, H.; WEHRICH, H.; CANNICE, M. “**Administración - Una perspectiva global y empresarial**”. Editorial McGraw-Hill Interamericana. 13va. Edición. México. 2008.
- DESSLER, Gary. “**Administración de Personal**”. Ed. Pearson Prentice-Hall. 8va. Edición. 2001

PARTE 1 - INDIVIDUAL

- 1) Revise y analice detenidamente las **Incumbencias Profesionales** definidas en el actual Diseño Curricular de I.S.I. de la U.T.N. (<http://www.frre.utn.edu.ar/isi/paginas/view/item/incumbenciasprofesionales>), el **Perfil Profesional del I.S.I.** (<http://www.frre.utn.edu.ar/isi/paginas/view/item/perfilprofesional>) y las **Competencias de Egreso** acordadas por el Consejo Federal de Decanos de Ingeniería - CONFEDI ([http://www.diec.uns.edu.ar/docs/docentes/competencias/CONFEDI Competencias Genericas de Egreso en Carreras de Ingeniería.pdf](http://www.diec.uns.edu.ar/docs/docentes/competencias/CONFEDI%20Competencias%20Genericas%20de%20Egreso%20en%20Carreras%20de%20Ingenieria.pdf)).¹
- 2) Autoevalúe **sus Competencias y Habilidades actuales**, respecto de lo analizado en la consigna anterior. Para ello, puede utilizar la tabla comparativa que se propone a continuación, con la siguiente **Escala de Calificación**:
A= Altamente desarrollada;
B= Medianamente desarrollada;
C= Existe una diferencia mínima con lo requerido;
D= Existe mucha diferencia con lo requerido.

Incumbencia / Perfil del I.S.I.	Competencia/Habilidad requerida	CALIFICACIÓN

- 3) Según lo evaluado anteriormente, elabore el **inventario de sus necesidades de entrenamiento** para poder desempeñarse como **Gerente de SI/TI** de manera efectiva.

¹ **ACLARACIÓN:** Si bien actualmente se cuenta con la “Propuesta de Estándares de Segunda Generación para la Acreditación de Carreras de Ingeniería en la República Argentina” –documentada en el “**Libro Rojo de CONFEDI**” (<https://confedi.org.ar/download/LIBRO-ROJO-DE-CONFEDI-Estandares-de-Segunda-Generacion-para-Ingenieria-2018.pdf>), aprobado el 1/Junio/2018–, en esta actividad se les hace comparar con los estándares anteriores, ya que son los vigentes y aplicables para esta cohorte.



PARTE 2 – GRUPAL (Eq. Formales) – Escenario: PODER JUDICIAL DE CHILE

Sabiendo que el **P. JUD. CHILE** ha decidido adquirir una *Solución de Gestión Financiera*, para lo cual contrató a la empresa **FinanSoft**, quien tiene amplia experiencia de implementaciones similares en otros países de Latinoamérica.

FinanSoft, para acompañar la implementación de la *Solución de Gestión Financiera en el P. JUD. CHILE*, necesita incorporar personal, de manera directa o indirecta (por medio de sus partners), para dar soporte a los usuarios de la entidad. Por ello, en el primer año incorporará a 10 personas y, en el segundo, a 5 más, a quienes se estima que **FinanSoft** mantendrá como su personal en el largo plazo.

Como datos adicionales, se sabe que **FinanSoft** cuenta actualmente con 1300 clientes en diferentes países y una planta de 950 empleados, aproximadamente.

Consignas:

- 1) Qué inventario de necesidades de capacitación propondría para **FinanSoft a nivel de recursos humanos?**
- 2) Qué inventario de necesidades de capacitación propondría para **FinanSoft a nivel organizacional?**
- 3) Qué inventario de necesidades de capacitación **a nivel de tareas** propondría para **FinanSoft**, en la situación planteada?
- 4) Proponga un **Programa de Capacitación** que abarque las necesidades detectadas para los tres niveles de inventario, considerando, además, los diferentes momentos en que se realiza la incorporación de personal.