

## **Trabajo Práctico N° 5.1: “Seguimiento de RR. HH.”**

**Objetivos:** Que el alumno logre:

- Comprender la importancia que tiene para una organización realizar el seguimiento de sus recursos humanos.
- Aplicar las técnicas y métodos de la ARH para el seguimiento del personal del área de SI/TI.
- Adquirir las habilidades necesarias para delinear las bases para la auditoría de la función de personal.

**Referencia Temática:**

- **Unidad 5: La Administración de Recursos – Subsistema de Seguimiento de Recursos Humanos**
  - Control y Auditoría de Recursos Humanos
- **Unidad relacionada: Unidad 3 – Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos**
  - Evaluación del Desempeño

**Modalidad de Desarrollo:** GRUPAL → Equipos Formales

**Fecha de Conclusión:** 09/09/2020

**Bibliografía de Referencia:**

- CHIAVENATO, Idalberto. **“Administración de Recursos Humanos”**. Editorial McGraw-Hill. 5ª edición. Colombia. Capítulo 9 y Parte VII: Subsistema de Control.

**Bibliografía Complementaria:**

- ROBBINS, Stephen y COULTER, Mary. **“Administración”**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 10ª edición. México. 2010. Capítulos 7 y 17.
- KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. **“Administración – Una perspectiva global y empresarial”**. Editorial McGraw-Hill. 13ª edición. 2008. Corea. Capítulos 12 y 18.

**NOTA:** Para el desarrollo del Trabajo Práctico, y a los efectos de lograr los objetivos de aprendizaje propuestos, se debe respetar el orden de las consignas.

### **Escenario: PODER JUDICIAL DE CHILE**

En base a la estructura definida en el TP 3.2 “Aplicación de RR.HH.” para el *Departamento de Informática y Computación del P.JUD.Chile*:

- a) Desarrollar los **estándares de desempeño** aplicables a los cargos de **Técnico de Mantenimiento** y **Líder de Proyectos de Software**, descriptos en el ANEXO de esta guía y en la guía de TP 4.2 “Mantenimiento de RR.HH.”, respectivamente.
- b) Seleccionar el **método de evaluación de desempeño** que considere más adecuado para cada cargo indicado en a). Luego, desarrolle las **herramientas** adecuadas para la medición del desempeño, acorde con el método elegido para cada cargo.
- c) Elaborar un **Programa de Seguimiento del Desempeño** para los cargos analizados, fijando la frecuencia de evaluación y responsable.
- d) Relacionar todo lo desarrollado en las consignas anteriores con el **“Ciclo del Control de RRHH”**.
- e) Como responsable del Área de Sistemas, ¿cuándo utilizaría los estándares y las políticas? ¿Por qué son necesarias estas definiciones?

**ANEXO: Descripción y Análisis del Cargo de Técnico de Mantenimiento**

DESCRIPCIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	<b>TÉCNICO DE MANTENIMIENTO</b>
Cargo perteneciente a: SubUnidad de Infraestructura de Hw (Unidad de Operaciones)	
Posición: <ul style="list-style-type: none"><li>Nivel jerárquico: Nivel operativo.</li><li>Subordinación: SubJefe de Infraestructura de Hw</li><li>Supervisión: No posee.</li><li>Comunicaciones laterales: Analistas, Programadores, Administradores de BD, Técnicos de Redes, Técnicos de Mesa de Ayuda.</li></ul>	
Resumen: Es el encargado de llevar a cabo las tareas necesarias para el correcto funcionamiento del parque informático.	
Descripción detallada: <ul style="list-style-type: none"><li>Realizar instalaciones, reparaciones y configuraciones de equipos informáticos de la empresa.</li><li>Aplicar programas de mantenimiento preventivo para el óptimo funcionamiento de los recursos tecnológicos.</li></ul>	
ANÁLISIS DEL CARGO	
Requerimientos Intelectuales: <ul style="list-style-type: none"><li><b>Educación:</b> Título terciario de Técnico en Reparación de PC o título equivalente o capacitaciones completas con certificaciones de aprobación otorgadas por instituciones o empresas reconocidas.</li><li><b>Experiencia:</b> Un (1) año como mínimo en reparación y configuración de equipos.</li><li><b>Aptitudes necesarias:</b> iniciativa, responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, capacidad para resolver incidentes no previstos en el ámbito de sus tareas y responsabilidades.</li></ul>	
Requerimientos Físicos: Resistencia ante la constante exposición a monitores.	
Responsabilidades Implícitas: <ul style="list-style-type: none"><li>Responsabilidad frente a destrucción o daño negligente de los equipos de la empresa</li><li>Responsabilidad ante la información confidencial de la organización a la cual tiene acceso; siendo responsable directo de la pérdida o filtración al exterior de la misma.</li><li>Responsabilidad sobre las herramientas e insumos destinados a la reparación de los equipos.</li></ul>	
Condiciones de trabajo: Necesidad de desplazarse físicamente entre las diferentes áreas de la empresa.	