



EAN

ESCUELA ARGENTINA DE NEGOCIOS
INSTITUTO UNIVERSITARIO

*Educación
Universitaria
para Emprender*

Cursos a Distancia

Gestión Estratégica de Recursos Humanos

El curso a distancia "Gestión estratégica de recursos humanos" aborda la problemática de la gestión de las personas en las organizaciones del siglo XXI, con la intención de generar estrategias para la mejora del área de recursos humanos. En este marco uno de los procesos clave es entender el proceso de gestión por competencias, y su vinculación con la estrategia de negocio, como uno de los pilares para monitorear el aporte de valor de las personas.

¿A quienes está dirigida esta propuesta?

> **Destinatarios:**

El curso está dirigido a jóvenes profesionales con formación universitaria o terciaria de distintas disciplinas que se inicien o busquen iniciar su desarrollo en el área de recursos humanos o en el ámbito de la consultoría de gestión del factor humano. También, a ejecutivos del nivel medio, con un mínimo de dos años de experiencia laboral en su sector, o para profesionales que deseen impulsar y desarrollarse en la gestión de las personas. Finalmente, a los estudiantes de otras disciplinas que deseen ampliar su portfolio de conocimientos.

> **Objetivos:**

El curso tiene como objetivo capacitar al participante para alcanzar un óptimo corpus de conocimiento acerca del área de los recursos humanos, identificar sus roles y alcances, y reflexionar sobre algunas de las problemáticas de la misma vinculadas con la estrategia de negocio de la empresa en pos de maximizar el valor de los recursos humanos en la gestión de la compañía.

Contenidos

Unidad 1: Gestión de recursos humanos

Los Recursos Humanos en las organizaciones. Funciones. Roles. Modelos de Recursos Humanos: modelo de Idalberto Chiavenato y modelo de los 4 roles de Dave Ulrich. Recursos Humanos y negocio: mapa estratégico. Objetivos. Focos del área de Recursos Humanos. Desafíos. Nuevos modos de hacer empresa: la empresa emergente y la empresa tradicional. Categorías. Tensiones. Nociones de Análisis Organizacional. Análisis Organizacional y Análisis Institucional. Diferencias. Modelo Leonardo Schvarstein: Identidad y Estructura (dominios).

Bibliografía

Requerida

- Echeverría, R. (2000) La empresa Emergente. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Sugerida

- Chiavenato, I. (1994) Administración de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogota, Colombia: Mc Graw Hill. 2º ed. Pp. 1-84.
- Entrevista a Dave Ulrich mayo 2014 (en inglés) <http://www.hrvoice.org/dave-ulrich-a-return-on-value/>
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989) Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Buenos Aires: Editorial Paidós. Prefacio; caps. 1 a 5; caps. 7, 8 y 9.
- Hatum A. (2009) Alineando la organización. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Schvarstein, L. (2007) Diseño de organizaciones (tensiones y paradojas). Buenos Aires: Editorial Paidós. 3º ed. Cap. 5, Epílogo y Anexo.
- Ulrich, D. (1997) Recursos Humanos Champions. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Unidad 2: Gestión de las competencias

Modelo de competencias. Componentes. Etapas. Desempeño y competencias. Implicancias. Competencias: concepto y enfoques. Impactos que tiene la adopción de un enfoque de competencias para la gestión del factor humano de la empresa. Perfil por competencias. Proceso de elaboración de perfiles de exigencias por competencias. Objetivos, recursos involucrados, etapas. Fases y objetivos de un proceso de implantación de un modelo de gestión.

Bibliografía

Requerida

- Fernández López, J. (2007) Gestión por competencias. Prentice Hall. Pp. 21-192.

SUGERIDA

- Lazzati, S., Tailhade, M. y Hirsch, H. (2003) Las competencias como factor del desempeño personal en gerencia y liderazgo. Buenos Aires: Ediciones Macchi Grupo Editor.
- Lévy Leboyer, C. (2000) Gestión de las competencias. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Pereda, S y Berrocal, F. (2002) "Artículo resumen del libro Gestión de Recursos Humanos por competencias", disponible en: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEMV/GestionRecHumEV03/materiales/Unidad%201/Lec8RecursosHumosCompetencias_U1_MGIEV001.pdf
- Schlemenson, A. (2002) Estrategia del talento. Buenos Aires: Paidós. Pp. 180-181 y 196-197.

Características del trabajo:

Metodología

La metodología de enseñanza se basa en instancias de participación en foros, que constituyen espacios comunes de presentación de las producciones individuales, donde se pretende promover la discusión y el aprendizaje colectivo. De allí que es clave la participación activa en los foros y la utilización de los recursos didácticos (audios, videos y bibliografía). Cada semana tiene como inicio actividades disparadoras que buscan la reflexión, el análisis y discusión de los participantes a través de los foros virtuales, así como videos, audios y bibliografía pertinente que permitirá la integración de contenidos y resolución de las consignas prácticas de cierre.

Evaluación

El régimen de aprobación del curso requiere la realización de dos instancias de evaluación: un trabajo práctico al finalizar la primera unidad y un trabajo práctico integrador al finalizar el curso. Además, se tendrá en cuenta la participación del estudiante en las distintas actividades propuestas.

> **Modalidad de Dictado**

La modalidad de dictado del curso es a distancia y no requiere la presencialidad a ninguna clase ni instancia de evaluación. Su presencia en el curso estará dada por el acceso al campus virtual, la visualización de los recursos didácticos allí disponibles (bibliografía, videos, audios, presentaciones multimedia), su participación en los foros y la entrega de un trabajo práctico parcial y otro final integrador.

El tutor del curso facilitará los aprendizajes de los estudiantes mediante el constante uso de herramientas de comunicación provistas por el campus virtual (foros, chat y correo interno).

> **Duración total**

El curso tiene una duración total de 5 semanas.

> **Carga horaria total**

La carga horaria total del curso es de 20 horas.

> **Tutor del curso**

El curso está a cargo del tutor Cristian Marcantonio. Es Licenciado en Comunicación Social por la Universidad Nacional de Rosario, con Master en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Argentina de la Empresa (UADE). Se desempeñó en firmas como Pérez Companc y Petrobras llegando a ocupar posiciones de jefatura, en las cuales ha teniendo responsabilidades en la planificación estratégica, en la mejora de procesos de capacitación, desarrollo, comunicaciones, relaciones laborales, clima y diseño organizacional entre otras. Actualmente se desempeña en el área de consultoría de Recursos Humanos con foco en el desarrollo comercial e intervenciones de mejora de procesos. Es docente en EAN de la Licenciatura de Factor Humano (Comunicación Institucional, Factor Humano 1 y 3); de la Diplomatura de Recursos Humanos (Gestión del Desempeño) y de cursos de educación a distancia. Y es docente adjunto en Planeamiento Estratégico de RRHH en UCES. Ha sido docente en EAN de la Diplomatura de Desarrollo Gerencial; en la Universidad de Avellaneda (Planificación Estratégica con orientación a la Gestión de Organizaciones Deportivas); tutor docente en el Taller de Consultoría en UCES y del módulo de Comunicaciones (en formato virtual) de Dirección General en Administración de Empresas en la UBA y fue docente titular del Seminario Comunicación Institucional Aplicada de la Licenciatura de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Rosario.



www.ean.edu.ar



capacitacion@ean.edu.ar



(+5411)5032-1700