



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

RESOLUCIÓN N° 414

RESISTENCIA, 25 AGO 2022

VISTO:

El Expediente N° 26-2022-01652; y

CONSIDERANDO:

Que, a través del mencionado Expediente, se eleva el Programa de la asignatura **Administración del Talento Humano**, correspondiente a la carrera Licenciatura en Administración, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, **Contadora Mónica del Valle Lencina**;

Que, la Comisión que tiene a su cargo el análisis de la estructura de los Programas, creada por Resolución N° 003/19-CD, da opinión favorable a la propuesta del programa presentado, como así también la Directora de la Carrera Licenciatura en Administración;

Que el presente Expediente fue tratado y aprobado sobre tablas en sesión del día de la fecha;

Por ello:

**EL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

RESUELVE:

ARTICULO 1°: Aprobar el Programa de la asignatura **Administración del Talento Humano**, correspondiente a la carrera Licenciatura en Administración, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, Contadora Mónica del Valle Lencina, que figura como Anexo I de la presente Resolución y que regirá a partir del segundo cuatrimestre del periodo lectivo 2022.

ARTICULO 2°: Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.

Lic. María Virginia Sfriso
SECRETARIA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Moira Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

ANEXO I DE LA RESOLUCION N°

414

Programa de **ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Profesor Adjunto a Cargo: Prof. Mónica Lencina

I. ENCUADRE GENERAL.

1. FUNDAMENTACIÓN

El contexto en que se desarrollan actualmente nuestras organizaciones ha sufrido cambios drásticos en los últimos tiempos, generados por la transformación del medio ambiente, los cambios climáticos, la alta tasa de digitalización, internet de las cosas, las redes sociales, la pandemia por COVID-19 y la impuesta necesidad del trabajo virtual, la transformación digital, entre otras.

Hoy más que nunca las organizaciones **“apuestan a las personas”** como base del desarrollo de ventajas competitivas, motivo por el cual el objetivo principal de esta asignatura es que el alumno comprenda la importancia de la gestión de las personas como fuente generadora de **“ventajas competitivas en la Organización” incorporando o reforzando las competencias** necesarias para diseñar y definir políticas y saber gestionar de manera eficiente los procesos propios de la gestión en los diferentes tipos de organizaciones

En esta asignatura daremos un primer paso en el estudio de herramientas concretas sobre las estrategias y prácticas en la gestión de las personas, sobre la base de las nuevas tendencias, lo cual les permitirá a los alumnos crecer de manera personal y profesional y poder aplicar las mismas a organizaciones privadas y/o públicas, e instituciones sin fines de lucro.

2. UBICACIÓN DE LA ASIGNATURA EN EL CURRÍCULO:

Se encuentra ubicada en el cuarto año de la Licenciatura en Administración y requiere para los alumnos tener aprobada, como correlativa directa, Sistemas Administrativos de tercer año.

Asimismo, se encuentra como materia optativa del cuarto año en la carrera de Contador Público, debido a su aplicabilidad a cualquier actividad en que se deba gestionar un equipo de trabajo y porque en varias actividades laborales, este profesional se constituye como asesor en temas específicos del campo de la Administración.

3. COMPETENCIAS

Conforme al Plan de estudios vigente, las competencias son:

- Genera y evalúa la información pertinente para la toma de decisiones.
- Administra el talento humano e integrar el marco jurídico.

4. CONTENIDOS MÍNIMOS

Conforme al Plan de estudios vigente, los contenidos mínimos son: Trabajo humano. Talento Humano y enfoque en las personas. Reclutamiento, selección, desarrollo, capacitación y supervisión del personal. Administración de las Remune-

Lic. María Virginia Alisio
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Maira Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

raciones y servicios al personal. Régimen legal laboral nacional. Seguridad laboral y accidentes de trabajo. Extinción del vínculo laboral. Relaciones laborales y sindicales

II. ENFOQUE CONCEPTUAL

1. PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD TEMÁTICA 1: MODULO INTRODUCTORIO- AUTODIAGNOSTICO Y NIVELACION

- 1.1 Concepto de talento y su gestión.
- 1.2 Re-Conociendo las personas. Autodiagnóstico personal. Estado de situación conforme al Plan de estudios. Curriculum. FODA Personal. Planificación de carrera. Carta de presentación, diferentes formatos de presentación profesional. Video-curriculum. Redes sociales como extensión del Curriculum.
- 1.3 Re-Conociendo al equipo. Concepto de equipo. Objetivos. ODS- Agenda 2030. Roles. Plan de trabajo. Competencias y habilidades necesarias para la Cuarta Revolución Industrial.
- 1.4 Re-Conociendo a la Organización. Repaso de conceptos administrativos-organizacionales. Integración de conceptos: Las personas y las Organizaciones

UNIDAD TEMÁTICA 2: INTRODUCCIÓN A LA GESTION DE PERSONAS

- 2.1 La Gestión de las personas. Diferentes acepciones para una misma actividad.
- 2.2 Características predominantes de la era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era del conocimiento
- 2.3 Objetivos y funciones de la administración de personas
- 2.4 Los procesos de la Administración de Personas. Nuevas estructuras.
- 2.5 Políticas de Recursos Humanos.
- 2.6 Planificación estratégica de las personas. Los nuevos papeles de la administración de Personas. Desafíos del Tercer Milenio.

UNIDAD TEMÁTICA 3: ORIENTACION DE LAS PERSONAS

- 3.1 Cultura Organizacional. Elementos componentes.
- 3.2 La socialización Organizacional.
- 3.3 Métodos de socialización organizacional.
- 3.4 Teletrabajo: tips para la socialización.

UNIDAD TEMÁTICA 4: ANÁLISIS DE PUESTOS

- 4.1 Objetivo. Importancia y metodología.
- 4.2 Descripción de puestos. Especificación de puestos. Contenidos
- 4.3 Importancia del análisis de puestos como herramienta de gestión de las personas. Impacto en otras funciones.
- 4.4 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030.

UNIDAD TEMÁTICA 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO

- 5.1 Concepto. Evaluación por tareas. Evaluación por competencias
- 5.2 Propósitos de la Evaluación. Metodología y métodos.
- 5.3 Responsable de la evaluación.
- 5.4 El sistema de medición y sus indicadores
- 5.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS)



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

UNIDAD TEMÁTICA 6: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- 6.1 Concepto de reclutamiento. Enfoque y Técnicas. Resultados
- 6.2 Concepto de selección. Técnicas y proceso.
- 6.3 Métodos de entrevistas.
- 6.4 Validación y confiabilidad del sistema de selección. Errores de selección
- 6.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género. Agenda 2030 (ODS)

UNIDAD TEMÁTICA 7: ADMINISTRACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

- 7.1 Concepto de remuneración e incentivos. Componentes de la remuneración total.
- 7.2 Diseño del Sistema de Remuneración
- 7.3 Métodos de valuación de puestos y procesos de la investigación de salarios.
- 7.4 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

UNIDAD TEMÁTICA 8: PROGRAMA DE INCENTIVOS Y SERVICIOS Y PRESTACIONES

- 8.1 Remuneración Variable o flexible. Remuneración por competencia
- 8.2 Plan de incentivos. Nuevas formas de incentivos
- 8.3 Servicios y Prestaciones como herramienta de motivación. Concepto. Objetivos.
- 8.4 Tipos. Servicios. Diseño de un plan.
- 8.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

UNIDAD TEMÁTICA 9: DESARROLLO DEL PERSONAL

- 9.1 Concepto de desarrollo de personal. Métodos
- 9.2 Fundamentos históricos de la carrera. Principio de antigüedad y de mérito.
- 9.3 El planeamiento del desarrollo del personal. Técnicas del planeamiento.
- 9.4 Tipos de movimiento de personal: la promoción, el traslado, la suspensión, el despido.
- 9.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

UNIDAD TEMÁTICA 10: CAPACITACIÓN

- 10.1 Capacitación. Concepto. El aprendizaje como desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, ideas y conceptos.
- 10.2 Necesidades de capacitación. Diseño del plan de capacitación.
- 10.3 Técnicas de capacitación. Medición de los resultados de capacitación
- 10.4 Nuevas tendencias en la capacitación.
- 10.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

UNIDAD TEMÁTICA 11: RELACIONES LABORALES – HIGIENE Y SEGURIDAD

- a) Estilos de Administración. Relaciones con los empleados. Programa de relaciones con los empleados.
- b) El supervisor en la administración de personal. Empleados problemas. Acción disciplinaria. Administración de conflictos.
- 11.3 Higiene Laboral. Salud Organizacional. Conceptos y Programa de Seguridad en el trabajo.
- 11.4 Calidad de vida en el trabajo. Clima laboral

Lic. María Virginia Alfaro
Secretaría Académica
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. MONICA CATTI
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

1.5 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

UNIDAD TEMATICA 12: Sistemas de Información y de Supervisión de la gestión de personas. Nuevas tendencias. Normativa legal

12.1: Sistemas de información de la gestión de las personas. Sistemas de Supervisión de la gestión de las personas.

12.2 Teletrabajo. Nuevos formatos de trabajo para la digitalización y transformación digital.

12.3 Normativa legal vigente como base para el control del funcionamiento viable de los procesos.

12. 4 Nuevas tendencias y su impacto en los procesos: Diversidad, inclusión, género, agenda 2030 (ODS).

2. BIBLIOGRAFÍA

a. Básica:

- Alles, M. (2019). *Formación Capacitación Desarrollo*. Ediciones Granica.
- Díaz, V.L. (2018). *Teletrabajo y Neurotecnología. Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Ediciones Granica.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill
- Hatun, A. y E.Marchiori, E (2021). *Gestión de las personas en organizaciones innovadoras*. Ediciones Granica

b. Complementaria:

- Alles, M. (2009). *Construyendo Talento*. Ediciones Granica.
- Bachrach, E. (2012). *Ágilmente*. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw
- Ulrich, D. (2004) *Recursos Humanos Champions*. Ediciones Granica.

** Se considerará también como bibliografía básica la Normativa vigente sobre cuestiones del marco legal vigente al momento del dictado de la materia.

Unidad	Básica	Cap.	Complementaria	Cap.
1	Hatun y Marchiori- <i>Gestión de personas en organizaciones innovadoras</i>	4 y 9	Bachrach- <i>Ágilmente</i>	
	Chiavenato- <i>Gestión del talento</i>	Cap. 7, pág. 232 en adelante	Chiavenato- <i>Administración RR.HH</i>	de 1,2 y 3
2	Chiavenato- <i>Gestión del talento</i>	1 y 2	Chiavenato- <i>Administración RR.HH</i>	de 4



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 - Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

3	Chiavenato-Gestión del talento	6		
4	Chiavenato-Gestión del talento	7	Chiavenato-Administración RR.HH	de 7 y 8
5	Chiavenato-Gestión del talento Hatun y Marchiori-Gestión de personas en organizaciones innovadoras	8 2 5	Chiavenato-Administración RR.HH Alles-Constuyendo Talento	de 9
6	Chiavenato-Gestión del talento Hatun y Marchiori-Gestión de personas en organizaciones innovadoras	4 y 5 3	Chiavenato-Administración RR.HH	de 5 y 6
7	Chiavenato-Gestión del talento Hatun y Marchiori-Gestión de personas en organizaciones innovadoras	9 7	Chiavenato-Administración RR.HH	de 10
8	Chiavenato-Gestión del talento	10	Chiavenato-Administración RR.HH	de 11
9	Chiavenato-Gestión del talento Hatun y Marchiori - Gestión de personas en organizaciones innovadoras	11 6	Chiavenato-Administración RR.HH	de 15

Lic. Virginia Alfaro
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Moira Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste


Facultad de Ciencias Económicas


3500 - Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

10	Chiavenato-Gestión del talento	12	Chiavenato-Administración RR.HH	de 14
	Hatun y Marchiori-Gestión de personas en organizaciones innovadoras	8	Alles-Construyendo Talento	
	Alles-Formación, Capacitación, Desarrollo	8		
11	Chiavenato-Gestión del talento	14 y 15	Chiavenato-Administración RR.HH	de 12 y 13
12	Chiavenato-Gestión del talento	16 y 17	Chiavenato-Administración RR.HH	de 16 y 17
	Diaz-Teletrabajo y Neurotecnología	5, 6 y 7	Ulrich-Recursos Humanos Champions	Todo el libro
	Hatun y Marchiori-Gestión de personas en organizaciones innovadoras	10, 11 y 12		


Lic. María Virginia Alisio
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE


Lic. Moira Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

III. ESTRATEGIAS

1) ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

1.1 OBJETIVO: La estrategia de enseñanza-aprendizaje propuesta para la asignatura tiene como objetivo que alumnos adquieran conocimientos (Saber), desarrollen habilidades para el uso de los mismos (Saber hacer) y sean responsables de las decisiones tomadas (Saber Ser).

Todas las actividades prevén ser trabajadas sobre la base de los ODS-Agenda 2030.

1.2 PROPOSITO: El propósito es que los alumnos autoevalúen su formación en relación a las exigencias actuales del contexto, en pos de poder gestionar y liderar equipos de trabajo de manera eficiente.

1.3 METODOLOGIA DE TRABAJO:

Las clases del módulo introductorio servirán de base para conocer el nivel de aprendizajes adquiridos hasta el momento, Durante este módulo habrá clases expositivas de refuerzo de conceptos y una amplia participación por parte de los alumnos a través de diferentes dinámicas. De las mismas surgirá:

- Estado de formación inicial de los alumnos
- Identificación de competencias para la conformación de equipos.
- Necesidad de ajustes a la planificación de actividades.

A partir de la Unidad 1, las clases son de discusión para el aprendizaje de conceptos y desarrollo de habilidades, en donde es obligación de los alumnos haber realizado una lectura previa de los temas a trabajar. No se marca una distinción entre teoría y práctica, sino que se maneja ambos estados como un proceso continuo. El profesor es el guía para iniciar los debates de los temas a tratar y el alumno se convierte en el centro del aprendizaje.

- Se formarán equipos de trabajo: Hasta 5 alumnos por equipo, asignándole a cada uno de ellos un rol específico.
- Cada equipo coordinará con una empresa del medio para realizar sus prácticas en la misma. El único requisito es que no sea unipersonal y cuente con menos un equipo de trabajo. Cada tema aprendido será aplicado en la empresa, teniendo para ello una guía de prácticas y el asesoramiento del profesor auxiliar. En el caso en que la empresa no realice acciones específicas sobre un tema puntual, será un buen punto para realizar un aporte a la misma.
- Al inicio de las clases a cada equipo se le asignará un tema de la materia, el cual deberá coordinar para realizar la correspondiente explicación frente a la clase. El orden y temas de exposición serán definidos por los profesores a cargo el día de la exposición.

Procesos soportes:

Individualización de los alumnos:

- Presentación en un foro de docentes y alumnos.
- Encuesta inicial sobre su situación personal. Identificación de competencias y formaciones diferenciales.
- Encuesta sobre estadio de aprendizajes conforme al Plan de Carrera.
- Encuesta final de aprendizajes.

Lic. María Virginia Bizio
Secretaría Académica
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Maira Y. Carrló
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

Conformación de los equipos de trabajo.

- La conformación será realizada por los docentes en base a la información recabada en el punto anterior. (individualización de alumnos)
- Se realizará una actividad de outdoor training para reforzar los conceptos de trabajo en equipo, para incentivar el conocimiento mutuo de los participantes y para motivar a hacer un ejercicio activo de los roles para gestionar el equipo

Canales de comunicación.

- **Aula Virtual:** será el canal de comunicación por excelencia, en donde el alumno contará con el material soporte de toda la materia y a través de la cual accederá a diferentes cuestionarios para presentarse, evaluar su nivel de desarrollo al inicio de la materia y realizar de manera permanente su autoevaluación de tipo formativa.
- **Grupo de WhatsApp:** todos los años se genera un grupo para las comunicaciones ágiles del equipo. Los equipos pueden tener un grupo operativo de manera paralela para la coordinación de las dinámicas
- **Mails:** Se pone a disposición los mails del equipo docente de la asignatura
- **Foros:** Se usarán para compartir las experiencias generadas a través de las diferentes actividades complementarias (Ciclo de charlas, Actividades de outdoor training y visita a empresas). Los foros son la base del trabajo colaborativo.
- **Tutorías:** las cuales se realizarán a pedido de los alumnos.
- **Reuniones ágiles:** los primeros diez minutos de la primera clase de la semana estarán destinadas a hacer una revisión del estado de situación de las actividades de los equipos conformados por los alumnos.

Actividades complementarias y soportes a la formación

- **Ciclos de Charlas y/o Talleres:** Cada año se coordinarán charlas de profesionales en el área para compartir experiencias de la vida real empresarial.
- **Actividades de Outdoor Training:** Se realizarán dos dinámicas al aire libre en lugares coordinados previamente. Los temas a trabajar serán: Trabajo en equipo y Liderazgo. Eventualmente se contará con la participación de invitados en el área de aprendizaje experiencial.
- **Visitas a Empresas:** Cada año se coordinará una visita a una Empresa como refuerzo de las actividades realizadas en el aula, pudiendo la misma ser virtual.

2) ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

2.1 Las estrategias de evaluación serán:

- **Formativas:**
 - Preguntas disparadoras:** Al inicio de cada clase teórica a manera de repaso el profesor realizará una serie de preguntas disparadoras sobre una situación determinada para evaluar la comprensión de los conocimientos y el desarrollo de habilidades para dar respuesta a la misma.
 - Mapas conceptuales:** Se trabajará sobre el armado de mapas conceptuales, una vez concluida cada unidad. Este proceso de retroalimentación permitirá ajustar el proceso en caso de ser necesario.

Lic. Virginia Alicia
S. M. P. A. A. A. C. A. D. M. I. C. A.
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Melina Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

Cuestionarios en el aula virtual: por cada unidad el alumno contará con un cuestionario a resolver vía el aula virtual, que le permitirá evaluar el grado de sus aprendizajes.

Presentaciones del equipo de la unidad asignada: se evaluará en la presentación la calidad de la misma, el uso de vocabulario técnico y el nivel de cumplimiento de los roles asignados.

Desarrollo de dinámicas: las mismas permitirán ir evaluando el grado de destrezas desarrolladas por los alumnos ante las situaciones que se les presente.

• **Sumativas:**

Exámenes parciales: a través de los cuales se verificará el grado de comprensión de conocimientos y desarrollo de habilidades de manera parcial. Presentación del trabajo final: servirá como base para evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos y el grado de destreza profesional desarrollado.

En nuestra materia es fundamental la interacción constante de estas dos modalidades de evaluación por los objetivos mismos de la materia, que implican no solo desarrollar conocimientos, sino las habilidades necesarias para la aplicación de los mismos de manera responsable.

2.2 Los criterios de evaluación:

- Utilización clara y precisa del vocabulario técnico
- Profundidad y consistencia de lo aprendido
- Participación activa.
- Desarrollo de habilidades
 - Trabajo en equipo (presencial y virtual)
 - Liderazgo
 - Comunicación
 - Pensamiento crítico
- Trabajo colaborativo.
- Flexibilidad y compromiso.
- Pertinencia de los aportes a la Empresa.
- Cumplimiento del plan de trabajo

3. ACTIVIDADES PRÁCTICAS

CARGA HORARIA DE LAS ACTIVIDADES PRÁCTICAS: 24 Clases – 36 horas

TEMA 1: PREPARARNOS PARA GESTIONAR

Unidades:

UNIDAD TEMATICA 1: MODULO INTRODUCTORIO- AUTODIAGNOSTICO Y NIVELACION.

UNIDAD TEMÁTICA 2: INTRODUCCIÓN A LA GESTION DE PERSONAS

UNIDAD TEMATICA 3: ORIENTACION DE LAS PERSONAS

Objetivos: Que el alumno logre

- Posicionarse como centro del aprendizaje
- Comprometerse en su proceso de formación



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

- Distinguir la importancia de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades
- Identificar sus competencias
- Conformar un equipo de alto rendimiento
- Asumir diferentes roles dentro del equipo
- Reforzar conocimientos ya adquiridos en años anteriores
- Distinguir el ámbito de ejercicio profesional de la materia.
- Entender como la cultura impacta en los contextos de formación.

Actividades:

Ejercitaciones Prácticas: las mismas está definidas para afianzar los conocimientos ya adquiridos y desarrollar herramientas metodológicas para la aplicación de las mismas en futuros análisis. A partir de ellas se espera que el alumno logre:

- Entender la importancia de organizar la información de sus Curriculum en relación al tipo de empresa a la cual se desea acceder y que el mismo es una herramienta fundamental de marketing personal.
- Aplicar el concepto de FODA a su propio autodiagnóstico, como herramienta de gestión para el establecimiento de estrategias personales en su plan de desarrollo personal.
- Desarrollar habilidades en la definición y uso de planes y objetivos individuales/grupales como herramienta básica de gestión.
- Ejercitar la autoevaluación utilizando las herramientas de control definidas para cada unidad en el aula virtual.

Aprendizaje Experiencial: El Outdoor Training es “una nueva metodología del aprendizaje dirigida a la formación de las personas, y de una forma particular a los equipos, especialmente indicada para lograr el desarrollo y crecimiento de competencias emocionales y la transmisión de valores, para lo cual se sirve de la naturaleza como aula y del aprendizaje basado en la experiencia como método, con el propósito de reflejar a través de actividades en el medio natural y su posterior análisis, un ambiente similar al cotidiano”.

Esta actividad permitirá al alumno principalmente:

- Validar su autodiagnóstico (FODA)
- Reforzar los valores
- Trabajar la inteligencia emocional y la flexibilidad
- Fortalecer el equipo de trabajo.

Charlas de profesionales referentes de la materia: las mismas representan una herramienta metodológica que le permite al alumno ser consciente de la importancia de estar en contacto con la realidad y escuchar contado “En primera persona” cuales con las demandas de las organizaciones en un entorno tan cambiante como el que nos toca transitar. Se busca invitar profesionales de diferentes perfiles.

Tipo de actividad: Práctica

Modalidad: Las primeras actividades de autodiagnóstico y reconocimiento son de tipo individual, luego de la conformación del equipo son todas grupales. Las clases son presenciales, salvo las destinadas a las charlas que, por las características de los invitados, cuando no fueren de la zona, serán virtuales.

Duración: 5 clases – 7,5 horas.

Lic. María Virginia Alcizo
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Andrea Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

Criterios de Evaluación

- Presentación en tiempo y forma de la consigna
- Resolución de las prácticas utilizando los conceptos teóricos
- Integración al equipo de trabajo
- Capacidad de resolver consignas en equipo.
- Creatividad e innovación en las respuestas
- Flexibilidad y adaptación al cambio

TEMA 2: GESTIONANDO

Unidades:

UNIDAD TEMÁTICA 3: ORIENTACION DE LAS PERSONAS

UNIDAD TEMÁTICA 4: ANÁLISIS DE PUESTOS

UNIDAD TEMÁTICA 5: EVALUACION DE DESEMPEÑO

UNIDAD TEMÁTICA 6: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

UNIDAD TEMÁTICA 7: ADMINISTRACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

UNIDAD TEMÁTICA 8: PROGRAMA DE INCENTIVOS Y SERVICIOS Y PRESTACIONES

UNIDAD TEMÁTICA 10: CAPACITACIÓN

UNIDAD TEMÁTICA 11: RELACIONES LABORALES – HIGIENE Y SEGURIDAD

UNIDAD TEMÁTICA 12: SISTEMAS DE INFORMACION Y DE SUPERVISIÓN DE LA GESTION DE LAS PERSONAS. NUEVAS TENDENCIAS. NORMATIVA LEGAL

Objetivos: Que el alumno logre

- Distinguir las herramientas de gestión para cada una de las actividades operativas de la gestión de personas.
- Conocer la Normativa legal vigente en cada uno de los procesos.
- Identificar las nuevas tendencias.
- Definir acciones sobre la base de los ODS – Agenda 2030.
- Aplicar los conceptos de diversidad, inclusión, género en su análisis.
- Evaluar los aprendizajes significativos y el desarrollo de habilidades
- Evaluar los resultados del trabajo en equipo
- Desarrollar habilidades en relación a un perfil de analista y/o consultor.

Actividades:

Prácticas en empresas: esta actividad está orientada a aplicar las metodologías del análisis de casos y/o análisis de situaciones problemáticas, de manera tal que el alumno pueda ir aplicando los conocimientos aprendidos y validando los mismos. También desarrollando habilidades específicas desde el rol de analista y posible consultor.

Por cada unidad, en el espacio de las clases prácticas el alumno trabajará en el desarrollo de las herramientas necesarias, materializadas en entrevistas, formularios, planes, entre otros, para ser utilizados en sus visitas a la empresa. Esto le permitirá trabajar la:

- Construcción de modelos simplificados
- Identificación de herramientas de gestión adecuadas
- Resolución de problemas

Lic. Mariana Estela Aliasio
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. María V. Carrió
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)
República Argentina



Las Malvinas son argentinas
- 40 AÑOS -

Lo cual tendrá como objetivo principal ir desarrollando una metodología de trabajo y ser consciente de la formación que le requiere el contexto.

Exposición de temas: A los fines de mejorar las habilidades de comunicación y utilización del lenguaje técnico, los alumnos tendrán diferentes espacios de exposición de temas o del desarrollo de sus propios trabajos.

Aprendizaje Experiencial: Dinámicas de aprendizajes con caballos.

En un taller de aprendizajes con caballos se desarrollan dinámicas de desarrollo personal, utilizando las bondades de los caballos. Se diagrama una actividad, en la cual no se monta al caballo, se trabaja a pie y a partir de un juego el participante va tomando conciencia de sus emociones y la importancia de vivir el presente. Los caballos por su sensibilidad y por tener como único objetivo, preservar su vida, en cada momento, se convierten en verdaderos espejos de nuestras emociones.

Esta actividad permitirá al alumno principalmente:

- Identificar sus emociones y poder trabajarlas
- Aprender a vivir el presente
- Desarrollar habilidades de comunicación no verbal y liderazgo
- Medir su flexibilidad y adaptación al cambio

Charlas de profesionales referentes de la materia/Visita a Empresas: permitirán en esta instancia, a los alumnos, validar su desarrollo y ser consciente de la necesidad de poseer diferenciales para su incorporación al mundo laboral y que con objetivos claros y concretos es posible cumplir los mismos. Las charlas en "En primera persona" constituyen una excelente herramienta de motivación, sobre todo cuando los invitados son personas que han logrado tener ventajas competitivas.

Informe final de investigación: Como cierre de todas las actividades realizadas los equipos deberán realizar un informe final de los trabajos realizados en la empresa, el cual deberá contar con los menos un aporte para el empresario en contraprestación al tiempo destinado por la empresa a realizar estas prácticas.

Tipo de actividad: Práctica

Modalidad: Las clases son grupales, presenciales y eventualmente virtuales por alguna charla o actividad que amerite el desarrollo de habilidades tecnológicas para el trabajo en equipo virtual.

Duración: 19 clases – 28,5 horas.

Criterios de Evaluación

- Presentación en tiempo y forma de la consigna
- Resolución de las prácticas utilizando los conceptos teóricos y aplicando los ODS-Agenda 2030
- Integración al equipo de trabajo en relación al ejercicio de los diferentes roles.
- Capacidad de resolver consignas en equipo.
- Creatividad e innovación en las respuestas
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Desarrollo de habilidades.
- Pertinencia de los aportes realizados a la Empresa

Lic. María Virginia Alfaro
SECRETARÍA ACADÉMICA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE

Lic. Moira Y. Carrió
DECANA
Fac. Ciencias Económicas
UNNE