



RES - 2025 - 351 - CD-ECO # UNNE

Sesión 10/07/2025

VISTO:

El Expediente 2025-12738; y

CONSIDERANDO:

Que en el mencionado Expediente obra una nota de la Profesora a cargo de la unidad curricular **Administración del Talento Humano**, Silvina María Blanque, a través de la cual eleva programa de dicha unidad curricular;

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 de Licenciatura en Administración;

Lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza e Investigación;

Lo resuelto por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria de fecha 10-07-2025;

Por ello:

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

ARTICULO 1º: Aprobar el Programa de la unidad curricular **Administración del Talento Humano**, presentado por la Profesora a cargo, Silvina María Blanque, que figura como Anexo de la presente Resolución y que regirá a partir de su dictado en el período lectivo 2025.

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



VERONICA M.L. GLIBOTA LANDRIEL
SECRETARIA ACADÉMICA

MOIRA YANINA CARRIO
DECANA

ANEXO

Materia: ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Carreras: Licenciado en Administración (obligatoria)

Contador Público y Licenciado en Economía (optativa)

I. ENCUADRE GENERAL

1. Fundamentación

La gestión de recursos humanos históricamente ha sido una función centrada principalmente en el cumplimiento de normas y orientada a procesos transaccionales. Actualmente se observan cambios entre los que se destacan los tecnológicos y de comportamientos. Esto demanda que este rol sea estratégico, a fin de gestionar nuevas realidades, expectativas, conflictos y acompañar a cada colaborador para que se integre en una cultura que promueva la optimización de procesos y la competitividad de las organizaciones.

Surge un nuevo modelo de negocio, el cual requiere considerar diferentes modalidades de trabajo, desarrollar habilidades socioemocionales, integrar generaciones, diversidad de género, igualdad de oportunidades e inclusión, prevención de violencia y acoso laboral, temas que deben ser considerados también en el ámbito educativo.

Las instituciones universitarias enfrentan el reto de responder a las exigencias del sector empresarial, que necesita profesionales competentes para enfrentar esta transformación digital. En este sentido, la cátedra Administración del talento humano, brinda herramientas para su adecuada gestión, siendo un tema fundamental puesto que las organizaciones se valen de las personas para funcionar.

Por medio del proceso enseñanza aprendizaje se pretende que los estudiantes identifiquen el marco jurídico, lo integren con los procesos de gestión de personas considerando el impacto en el medioambiente, el contexto y los nuevos perfiles requeridos que se originan por la inteligencia artificial, el envejecimiento de la población, el cambio climático y la diversidad (BID, 2019), incorporando herramientas que permitan entender la complejidad que supone administrar el talento humano y tomar decisiones de manera crítica y reflexiva.

Se incluyen técnicas activas de enseñanza aprendizaje, siendo el alumno el protagonista de su propio proceso, aprendiendo también de manera colaborativa, trabajando en equipos con debates sobre situaciones reales y casos de estudio de empresas del medio para generar propuestas de valor en nuestra comunidad.

Lo que aprendan podrán aplicarlo en organizaciones del sector privado o público, ya sea como asesores, consultores o responsables de la gestión integral de personas o en cualquier área de una organización, así también en Instituciones académicas en el desarrollo de proyectos de investigación o extensión sobre la temática.

2. Ubicación de la asignatura en la carrera

La materia se ubica en el cuarto año del trayecto profesional de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, es obligatoria y requiere tener aprobadas todas las materias de segundo año y regularizada Sistemas administrativos de tercer año. Habilita para cursar Sociología de las organizaciones de quinto año.

Se constituye como materia optativa para las carreras de Contador y Licenciado en Economía, porque complementa su perfil profesional como asesores en temas específicos del campo de la Administración.

Ante un contexto cada vez más dinámico y competitivo, el capital humano surge como el recurso más valioso en las organizaciones, por ello resulta clave su gestión para la supervivencia y el crecimiento, en un mundo globalizado y que evoluciona constantemente.

La modalidad de dictado de la materia es Teórico-práctica, de cursado cuatrimestral, con una carga horaria de 72 horas y a partir del presente año se dicta bajo la bimodalidad con clases presenciales, sincrónicas y asincrónicas.

3. Competencias y Objetivos

En el Plan de estudios, la unidad curricular desarrolla las siguientes competencias:

- Genera y evalúa información pertinente para la toma de decisiones
- Administra el talento humano y lo integra en el marco jurídico

4. Contenidos mínimos

Trabajo humano. Talento Humano y enfoque en las personas.

Reclutamiento, selección, desarrollo, capacitación y supervisión del personal.

Administración de las remuneraciones 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

PROGRAMA ANALÍTICO

a – UNIDADES

UNIDAD I: CONTEXTO Y PERSPECTIVAS

Trabajo humano. Gestión del talento humano y enfoque en las personas.

Revolución 4.0 y 5.0. Evolución de la gestión de personas.

Generaciones. Rol estratégico. Gestión por competencias.

UNIDAD II: MARCO LEGAL

Régimen legal laboral nacional. Constitución Nacional.

Ley de Contrato de Trabajo. Convenios y convenciones.

Leyes específicas: Teletrabajo, Formación profesional, Asociaciones sindicales, Higiene y seguridad laboral. Tendencias.

UNIDAD III: INTEGRACIÓN

Gestión de la equidad y diversidad. Ética y RSE.

Diseño de puestos: Descripción y especificación. Análisis como herramienta de gestión.

Reclutamiento. Conceptos y técnicas.
Proceso de Selección. Métodos y errores en la selección.
Integración de las personas a la organización. Proceso de inducción.

UNIDAD IV: DESARROLLO

Evaluación de desempeño por tareas y por competencias.
Capacitación. Tipos de actividades. Diseño de un Plan de capacitación.
Desarrollo del personal. Principios de antigüedad y mérito.
Plan de Carrera. Plan sucesión.

UNIDAD V: COMPENSACIÓN

Administración de las remuneraciones. Remuneración variable y por competencias.
Métodos de valuación de puestos e investigación de salarios. Plan de incentivos.
Servicios y prestaciones al personal. Tipos y diseño de un plan.

UNIDAD VI: RETENCIÓN

Relaciones laborales. Calidad de vida y bienestar laboral.
Seguridad laboral y accidentes de trabajo. Programa de Higiene y seguridad.
Administración de conflictos.
Asociaciones sindicales e impacto en la gestión.

UNIDAD VII: SUPERVISIÓN

Supervisión del personal. Régimen disciplinario. Sanciones.
Auditoría. Tipos de movimientos. Teletrabajo.
Extinción del vínculo laboral. Renuncias. Despidos. Jubilación.

UNIDAD VIII: ESTRATEGIA

Sistema de información integral para la gestión de personas.
Impacto de la digitalización y la transformación digital.
Indicadores de gestión. Marketing interno y marca empleadora.
Planificación estratégica y Normas ISO.

b – BIBLIOGRAFÍA

- Bibliografía Básica

Alles, M.A. (2015) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Ediciones Granica S.A.
Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9na. Edición. Editorial Mc Graw Hill.
Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento humano. 3era. Ed. Editorial Mc Graw Hill.
Dessler, G. y Varela Juárez, R. (2011) Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Editorial Pearson Educación de México S.A.
Grisolia, J.A. (2019) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.
Puchol, L. (2012) Dirección y gestión de Recursos Humanos. 7ma edición. Editorial Diaz de Santos

- Bibliografía Complementaria

Alles, M.A. (2005) Desarrollo Talento Humano basado en competencias. Ediciones Granica S.A.
Alles, M.A (2005) 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Ediciones Granica S.A.
Alles, M.A (2005) Desempeño por competencias. Evaluación de 360°. Ediciones Granica S.A.

- Alles, M.A. (2009) Construyendo Talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones Ediciones Granica S.A.
- Alles, M.A. (2008) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Casos. Ediciones Granica SA
- BID (2019) El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Capítulos 5, 6 y 7.
- Bachrach, E. (2012) Ágilmente. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina
- Cevasco, L; Corvalán, J.G.; Le Febre Cervibi, E.M. (2019) Inteligencia Artificial y trabajo. Construyendo un nuevo paradigma de empleo. Editorial Astrea.
- De Diego, J.A. (2002) Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad social. Editorial Abeledo Perrot.
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E., Schuller, S. (2007) La Gestión de los recursos humanos. 3ra. edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Gómez, L.R. Balkin, D.V, Cardy, R.L. (2008) Gestión de Recursos Humanos 5ta. edición. Madrid. Editorial Pearson Educación S.A.
- Maristany, J. (2007) Administración de Recursos Humanos. 2da. edición Editorial Pearson Educación de México S.A.
- Lamb, C.W.; Hair, J.F. Mc Daniel, C. (2018) Marketing: con aplicaciones para América Latina. Cengage
- Pallaroso R., Rendon G., Carreño R. y Muñoz E. (2024) Gestión del Talento humano. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador
- Puchol, L. (2005) Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Editorial Diaz de Santos
- Raufflet, E.; Lozano, J.F.; Barrera, E.; García de la Torre, C. (2012) Responsabilidad Social Empresarial Editorial Pearson. Capítulo 10
- Urlich, D. (2004) Recursos Humanos Champions. Editorial Granica

c- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

c.1. Bibliografía obligatoria

Obligatoria		
Unidad	Autor	Capítulo
UNIDAD I Contexto y perspectivas	Alles (2015)	Cap 1 -pág 15 Cap 2 -pág 77
	Chiavenato (2011)	Cap 1 - pág 5 Cap 3 – pág 65 Cap 4 – pág 79
	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 1 – pág 1
	Grisolia (2019)	Cap 1
	Puchol (2012)	Cap 1 – pág 1
UNIDAD II Marco legal laboral	Grisolia (2019) Normativa legal laboral vigente	Cap 4 - Cap 5 - Cap 6
UNIDAD III Integración	Alles (2015)	Cap 3 -pág 129 Cap 4 -pág 169
	Chiavenato (2011)	Cap 5 – pág 127 Cap 6 – pág 143

		Cap 7 – pág 171 Cap 8 – pág 189 Cap 17 – pág 387
	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 2 – pág 33 Cap 3 – pág 79
	Grisolia (2019)	Cap 8 - Cap 9 - Cap 10
	Puchol (2012)	Cap 2 – pág 43 Cap 3 – pág 67
UNIDAD IV Desarrollo	Alles (2015)	Cap 5 – pág 233 Cap 6 – pág 309 Cap 7 – pág 349
	Chiavenato (2011)	Cap 9 – pág 201 Cap 14 – pág 321
	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 5 – pág 183 Cap 6 – pág 221
	Puchol (2012)	Cap 5 – pág 171 Cap 7 – pág 299
	Alles (2015)	Cap 8 -pág 409
UNIDAD V Compensación	Chiavenato (2011)	Cap 10 – pág 233 Cap 11 – pág 263
	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 7 -pág 261
	Grisolia (2019)	Cap 11 - Cap 12
	Puchol (2012)	Cap 6 – pág 225
	Chiavenato (2011)	Cap 12 -pág 276 Cap 13 -pág 302
UNIDAD VI Retención	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 9 – pág 363 Cap 10 – pág 441
	Grisolia (2019)	Cap 14 - Cap 20 - Cap 21 Cap 22
	Puchol (2012)	Anexo 1 - 379
	Dessler y Varela Juárez (2011)	Cap 8 – pág 346
	Grisolia (2019)	Cap 15 - Cap 16 - Cap 17 Cap 18
UNIDAD VII Supervisión	Puchol (2012)	Cap 4 – pág 137
	Alles (2015)	Cap 1 – pág 53
	Chiavenato (2011)	Cap 16 -pág 375 Cap 17 – pág 392

c.2. Bibliografía complementaria

Unidad	Autor	Capítulo
NIVELACIÓN Competencias y marca personal	Alles (2005)	Cap 6 – pág 246
	Bachrach (2012)	completo
UNIDAD I Contexto y perspectivas	Alles (2005)	Cap 1 - pág 24
	De Diego (2002)	Cap 1- pág 27 Cap 3- pág 87

	Dolan, et al (2007)	Cap 1 – pág 3 Cap 2 – pág 29
	Gómez, et al (2008)	Cap 1 – pág 1
	Maristany (2007)	Cap 1 – pág 3 Cap 3 – pág 23 Cap 4 – pág 29 Cap 10 – pág 119
	Pallaroso et al (2024)	Cap. 1 – pág 22
UNIDAD II Marco legal laboral	De Diego (2002)	Cap 3 - Cap 4 - Cap 7
	Grisolia (2019)	Cap 4 - Cap 5 - Cap 6
UNIDAD III Integración	De Diego (2002)	Cap 4 - Cap 6 - Cap 8 - Cap 10 Cap 12
	Dolan, et al (2007)	Cap 3 – pág 55 Cap 4- pág 81 Cap 5- pág 107 Cap 6- pág 127
	Gómez, et al (2008)	Cap 2 – pág 59 Cap 4 – pág 149 Cap 5 – pág 183
	Maristany (2007)	Cap 17 – pág 251 Cap 18 – pág 271
	Pallaroso et al (2024)	Cap 2 - pág 38 Cap 3 - pág 98 Cap 4 - pág 132 Cap 7 - pág 212
	Raufflet, et al. (2012)	Cap 10 - pág 129
UNIDAD IV Desarrollo	Alles (2005)	Cap 3 – pág 114
	Dolan, et al (2007)	Cap 7- pág 165 Cap 8- pág 203 Cap 9 - pág 227
	Gómez, et al (2008)	Cap 7 – pág 257 Cap 8 - pág 297 Cap 9 – pág 339
	Maristany (2007)	Cap 19 – pág 291 Cap 21 -pág 357 Cap 22 – pág 392
	Pallaroso et al (2024)	Cap.5 - pág 163 Cap.6 – pág 188
UNIDAD V Compensación	De Diego (2002)	Cap 9 - Cap 11
	Dolan, et al (2007)	Cap 10- pág 269 Cap 11 – pág 295

	Gómez, et al (2008)	Cap 10 – pág 373 Cap 11 – pág 417 Cap 12 – pág 457
	Maristany (2007)	Cap 20 – pág 315
UNIDAD VI Retención	De Diego (2002)	Cap 18 - Cap 19 - Cap 20 Cap 21 - Cap 22 - Cap 23
	Dolan, et al (2007)	Cap 12- pág 325
	Gómez, et al (2008)	Cap 15 – pág 591 Cap 16 – pág 637
	Maristany (2007)	Cap 15 – pág 217 Cap 16 – pág 245
UNIDAD VII Supervisión	De Diego (2002)	Cap 7 - Cap 13 - Cap 14
	Gómez, et al (2008)	Cap 6 – pág 225 Cap 14 – pág 555
	Maristany (2007)	Cap 5 – pág 51 Cap 6 – pág 66
UNIDAD VIII Estrategia	Alles (2005)	Cap 2 - pág 88
	Dolan, et al (2007)	Cap 13- pág 347 Cap 16- pág 447 Cap 17 – pág 463
	Gómez, et al (2008)	Cap 2 -pág 96
	Lamb, et al (2018)	Cap 12 – pág 353
	Pallaroso et al (2024)	Cap 9 – pág 275
	Urlich (2004)	completo

III -ESTRATEGIAS

Siguiendo al currículo normado las intencionalidades del presente se enmarcan en formar profesionales con capacidad para enfrentar retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo de la administración, con una visión estratégica y sentido humanista, aplicando técnicas y herramientas administrativas desde un enfoque sistémico en el manejo de recursos, con valores éticos y comprometidos con su entorno.

En este sentido, se promueve:

- Gestionar las funciones directivas de: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar
- Implementar las funciones operativas (obtener, desarrollar, integrar y mantener al talento en las empresas privadas y/o públicas e instituciones sin fines de lucro)
- Conciliar los objetivos de la empresa y de los empleados.

El aporte de la unidad curricular a la formación del graduado, propicia una mirada integral, donde se destacan las siguientes utilidades:

- Para la empresa, identificar cuáles son las funciones directivas y técnicas en su rol de patronal.
- Para el colaborador, cómo serán gestionados en una organización, sus derechos y obligaciones.
- Para la sociedad, la adecuada gestión de personas en pos del bienestar y desarrollo de la comunidad donde opera.
- Para las ciencias, permite analizar buenas prácticas y modelos de gestión que aporten valor a la sociedad científica y empresarial.

Objetivos conceptuales (saber):

- Identificar modelos, métodos y herramientas de la Administración del talento humano.
- Examinar los diferentes procesos para gestionar personas, sus particularidades, relaciones y tendencias.

Objetivos procedimentales (saber hacer):

- Relacionar situaciones reales de empresas con conceptos teóricos y normativa vigente.
- Dialogar respetuosamente con los compañeros de grupo a fin de acordar alternativas.
- Evaluar instrumentos de gestión, para diseñar propuestas de valor.
- Generar información pertinente y oportuna para la toma de decisiones.

Objetivos actitudinales (saber ser):

- Proponer ideas, argumentar y respetar posiciones.
- Comprender otras posturas y fomentar el trabajo en equipo.
- Desarrollar habilidades de comunicación y adaptación.

1- Estrategias de Enseñanza

Desde nuestro rol docente, es muy importante reflexionar sobre cómo podemos contribuir y dejar huellas en los sujetos de una sociedad, para que sea un poco más justa e igualitaria, avanzando hacia una educación más inclusiva, recordando que toda acción educativa es un acto de “mirar” cuestionando continuamente nuestras prácticas.

Se busca la participación activa de todos los estudiantes, generando un espacio de intercambio constante de información, sobre procedimientos administrativos y nuevas tendencias. Con la intención de desarrollar competencias, incluyendo contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales la materia propone la construcción de conocimiento abordando el marco jurídico y teórico propuesto.

En el desarrollo de las clases, se presentan los contenidos teóricos y se aplican dinámicas con preguntas disparadoras que permiten relacionar la realidad que viven las empresas del medio con sus ideas previas. Se promueve el trabajo en grupo y prácticas donde reflexionen sobre lo propuesto y fundamenten con la teoría.

Se incluyen cuestiones o problemáticas propias de la disciplina de la administración, casos de estudio de sus futuras prácticas profesionales, teniendo en cuenta sus necesidades de formación y las características de nuestra comunidad.

Se trabajan los diferentes tipos de contenidos comenzando con conceptos, principios, teorías de diferentes autores sobre la temática. En las dinámicas se utilizan contenidos referidos a prácticas, procedimientos, técnicas, metodologías y estrategias de las diferentes fases del proceso de administración del talento y también, se han incorporado contenidos de valores,

actitudes y normas como, por ejemplo, diseñar campañas, planes de capacitación y concientización para cuidar el medio ambiente.

Se aplica una secuencia compleja en espiral, dado que se van desarrollando conceptos e ideas gradualmente, retomándolos luego para profundizarlos y relacionarlos con nuevos aportes cognitivos. Los diferentes contenidos a enseñar giran en torno al mismo tema con una perspectiva que pretende complejizarse poco a poco. Este tipo de secuencia permite resignificar los conocimientos aprendidos a través de los nuevos conocimientos que se van adquiriendo.

En **clases presenciales y sincrónicas** se utilizan clases expositivas de teoría y ejemplos de casos reales para la reflexión y el debate, el análisis de las variables a considerar para la toma de decisiones.

Para **clases asincrónicas**, el aula virtual de la cátedra en moodle permite completar actividades individuales y grupales, compartir materiales, bibliografía e interactuar con los estudiantes, utilizar diferentes recursos y un repositorio de apoyo al dictado.

Conformando equipos de trabajo con una guía de actividades, relevan la aplicación de la teoría en empresas de nuestro medio, analizando prácticas que se implementan para elaborar un diagnóstico técnico utilizando términos específicos de la materia, desde un enfoque crítico, reflexivo e integral, a fin de aportar soluciones y propuestas de mejora que generen valor en las organizaciones bajo análisis.

La metodología propuesta es de aula invertida, donde los alumnos leen el material en el aula, luego se desarrolla en clase y las preguntas disparadoras van guiando el estudio de puntos claves, recurriendo a mini casos de estudio para analizar y comprender lo desarrollado.

Se utiliza la enseñanza indirecta por medio del método de casos, donde se enfatiza el papel del descubrimiento en el aprendizaje, propio de la búsqueda del sentido y propósitos del contenido académico. Se espera un análisis intensivo y completo de un suceso real con la finalidad de conocerlo, interpretarlo, resolverlo, generar hipótesis, contrastar datos, reflexionar, diagnosticar y presentar posibles alternativas de solución.

Para temas específicos, se plantean debates con casos reales, artículos científicos y tendencias. Se busca promover la participación y protagonismo de los estudiantes para el cumplimiento de los objetivos pedagógicos definidos, que integren y vinculen los diferentes temas del programa, en ocasiones elaborando mapas conceptuales.

En las actividades prácticas los alumnos deben conformar equipos de 5 participantes, y asignar un rol a cada integrante, trabajando sus competencias por medio de actividades prácticas como si fueran asesores de empresas. Se entregan en la fecha pactada en el aula virtual y en el informe final deben incluir todas las propuestas de mejora sugeridas y las correcciones del plantel docente mencionadas en las revisiones y devoluciones.

Pueden invitar a los empresarios a participar de la clase de presentación del informe final de la empresa que colaboró durante el cuatrimestre.

2- Estrategias de Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático de acopio de información que permite al profesor emitir un juicio de valor sobre las adquisiciones o aprendizajes que alcanzan sus estudiantes como resultado de su participación en las actividades de enseñanza (Esquivel, 2009).

Desde esta perspectiva se definen las siguientes:

- **Diagnóstica**, al inicio de la asignatura donde se relevan las características personales, familiares, laborales, factores situacionales, conocimientos previos y expectativas sobre

la asignatura, utilizando un formulario de Google, con la intención de conocerlos y acompañarlos a lo largo del proceso enseñanza aprendizaje.

- **Formativa**, a través del seguimiento personal y grupal, con diferentes tipos de actividades que se proponen para la identificación, comprensión y argumentación, a fin de guiar el aprendizaje de los alumnos.
- **Sumativa**, todo el proceso culmina con la presentación del informe final a la clase y al empresario vinculado.

En la **evaluación grupal**, se espera visualizar:

- Capacidad de distribuir tareas, consensuar propuestas y trabajar en equipo, habilidades de relación social y de integración.
- Capacidad de comprender la realidad y sus relaciones con los factores culturales, ambientales y éticos.
- Reflexionar sobre el proceso y resolución de la situación, generando propuestas de valor y sinergia.

En la **evaluación individual**, se pretende verificar:

- Capacidad de argumentar y defender posiciones, de crítica y autocrítica.
- Capacidad para conectar con la realidad de la comunidad y generar redes con el empresariado local.
- Identificación de fortalezas y debilidades individuales, en el camino de autoconocimiento como futuros profesionales.
- Capacidad de analizar y comprender los elementos básicos del proceso de administración del talento, factores y actores que se relacionan con el mismo.

El aula virtual cuenta con un banco de preguntas de toda la asignatura, para realizar autoevaluaciones de las distintas unidades, que se encuentran a disposición de los estudiantes como mecanismos de repaso de los temas desarrollados.

Criterios de evaluación

- Si comprenden las consignas y elaboran respuestas debidamente fundamentadas.
- Si vinculan los contenidos teóricos con situaciones reales en las empresas.
- Si proponen soluciones coherentes y pertinentes, posibles de materializar.
- Si utilizan vocabulario técnico empleando términos específicos de la asignatura
- Si manifiestan capacidad de elaboración y presentación de informes profesionales.
- Si incorporan habilidades de trabajo en equipo, comunicación y pensamiento crítico.

Se ha diseñado una rúbrica que se utiliza para la evaluación de los informes de los equipos.

3- Actividades prácticas

Carga horaria: 36 horas reloj

Eje 1: Introducción a la gestión de talentos

Nivelación y Unidad I

Objetivos

- Concientizar sobre la importancia de trabajar en el autodesarrollo como elemento fundamental para la formación profesional.
- Identificar competencias individuales, grupales y organizacionales.

Actividades

Utilizando la herramienta FODA para el análisis individual, diseñan su CV, establecen objetivos y estrategias individuales de acción para su formación profesional. Conforman grupos de trabajo para analizar y socializar CV y objetivos.

Tipo de actividad: práctica

Modalidad: individual y grupal, presencial y virtual

Duración: 4 clases

Criterios de evaluación

- Presentación en tiempo y forma de las consignas.
- Creatividad, flexibilidad y adaptación al cambio.
- Identificación y evaluación de competencias.

Eje 2: Régimen legal laboral

Unidad II

Objetivo

- Reconocer el marco legal para integrarlo en la administración del talento humano en el ejercicio profesional de la disciplina.

Actividades

De manera grupal se Indaga, analiza y elabora un mapa conceptual que sintetice los principales conceptos del régimen legal laboral vigente, dicho esquema se irá vinculando con cada etapa del desarrollo del proceso de gestión de personas.

Tipo de actividad: práctica

Modalidad: grupal, virtual

Duración: 2 clases

Criterios de evaluación

- Capacidad de indagación, selección del marco legal laboral de manera colaborativa.
- Construcción de modelos simplificados.
- Resolución de la actividad utilizando e incorporando términos específicos.

Eje 3: Proceso de gestión de personas

Unidades III a VIII

Objetivos

- Aprender a administrar el talento humano e integrarlo con el marco legal laboral.
- Internalizar herramientas de gestión de personas y aplicarlas en entornos reales.
- Generar y evaluar información para la toma de decisiones, desde la sostenibilidad.
- Distinguir el ámbito de ejercicio profesional de la materia

Actividades

Cuentan con preguntas disparadoras que guían la lectura del material teórico, luego de manera grupal deben analizar casos de estudio para su reflexión. Seguidamente en equipo completan la guía de actividades prácticas relevando la teoría que se desarrolla en cada unidad en una empresa real, para elaborar un diagnóstico situacional y propuestas de valor que mejoren el proceso de gestión de personas observado.

Se elabora en un drive un archivo por grupo, con dos entregables, un primer informe de avance y al cierre del cuatrimestre un informe final integrador.

Tipo de actividad: práctica

Modalidad: grupal, virtual y presencial

Duración: 18 clases

Criterios de evaluación

- Resolución de consignas relacionado los hallazgos con la teoría que la sustenta.
- Presentación de actividades prácticas utilizando el lenguaje técnico específico.
- Capacidad para trabajar colaborativamente en grupo en la resolución de los casos, identificando alternativas que generen valor a la comunidad empresarial
- Capacidad de argumentación en sus informes y aplicación adecuada de conceptos e instrumentos para la gestión de personas.

Hoja de firmas