



RES - 2025 - 396 - CD-ECO # UNNE

Sesión 14/08/2025

VISTO:

El Expediente 2024-17097; y

CONSIDERANDO:

Que, en el mencionado Expediente obra nota de la Secretaria Académica, Doctora Verónica M. L. Glibota Landriel, a través de la cual eleva propuesta elaborada por el Director de la Carrera Licenciatura de Relaciones Laborales, Licenciado Lucas Oviedo, para el dictado de la unidad curricular **Seminario de Tópicos de Avanzada**, previsto para el segundo cuatrimestre del presente ciclo lectivo, teniendo en cuenta la fundamentación pedagógica, estructura modular, bibliografía y estrategias de enseñanza y evaluación correspondientes;

Que, la presente propuesta se encuentra formulada en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el **Plan de Estudios** vigente, así como en las disposiciones que regulan la implementación de la bimodalidad para espacios curriculares de cuarto y quinto año;

Que, el **Seminario de Tópicos de Avanzada** está estructurado en seis módulos, de los cuales “**Ética y Deontología Profesional**” reviste carácter obligatorio, mientras que los cinco restantes son de carácter optativos, permitiendo a los estudiantes completar un total de 96 horas del seminario de acuerdo a sus intereses formativos;

Lo aconsejado por la Comisión de Concursos, Designaciones y Asuntos Varios;

Lo resuelto por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria de fecha 14-08-2025;

Por ello:

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



ARTICULO 1º: Aprobar la propuesta para el dictado de la unidad curricular **Seminario de Tópicos de Avanzada** – Licenciatura en Relaciones Laborales, para el ciclo lectivo 2025 y su estructura modular, con las características y especificaciones que como Anexo forman parte de la presente Resolución.

ARTICULO 2º: Dejar sin efecto, toda Resolución anterior a la presente relacionada al tema aprobado en el Artículo 1º.

ARTICULO 3º: Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo. Regístrate, comuníquese y archívese.

VERONICA M. L. GLIBOTA LANDRIEL
SECRETARIA ACADÉMICA

MOIRA YANINA CARRIO
DECANA

ANEXO

SEMINARIO TÓPICOS DE AVANZADA (edición 2025)

FUNDAMENTACIÓN

El Seminario de Tópicos de Avanzada (STA) es un espacio curricular del quinto año, de carácter abierto y flexible, que se estructura sobre la base de un conjunto de talleres del campo de las Relaciones Laborales (Res. 999/18 ME), y que se desarrollan en el segundo cuatrimestre del ciclo lectivo.

El objetivo es favorecer la discusión y el análisis de problemáticas profesionales contemporáneas, con la finalidad de que el/la estudiante pueda discutirlos y abordarlos disciplinariamente, integrando todos los saberes teóricos y metodológicos aprendidos durante el cursado de la carrera.

Los cursos o talleres que integran STA tienen una carga horaria de 25 horas, desarrolladas bimodalmente, siguiendo lo estipulado en la Resol. 2024-228-CD-ECO, que establece su implementación para los niveles cuarto y quinto de la oferta académica de grado de la Unidad Académica.

La oferta que compone el STA de 2025 se estructura por seis módulos; el eje que los estructura actualmente corresponde a la necesidad de profundizar los ejes disciplinarios de la carrera en torno a la gestión del trabajo, y que se abordan de manera integral en el Seminario de Práctica Profesional (SPP) de tercer año.

Los/as estudiantes de STA deben cursar obligatoriamente el módulo “Ética y Deontología Profesional” y luego elegir los módulos restantes hasta completar la totalidad de las 96 horas del seminario.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Fomentar la discusión crítica de los desafíos y las tendencias actuales que impactan el ámbito de las Relaciones Laborales.
- Integrar y aplicar los saberes teóricos y metodológicos aprendidos a lo largo de la carrera para la resolución de problemáticas profesionales emergentes.
- Desarrollar una visión estratégica sobre la gestión del trabajo, reconociendo su evolución y las demandas del mercado laboral.
- Fortalecer la capacidad de abordaje disciplinario de fenómenos laborales contemporáneos, proponiendo soluciones o marcos de análisis pertinentes.

ESTRUCTURA MODULAR:

Módulo	Docente propuesto/a	Carga horaria	Carácter
Ética y Deontología Profesional	Docentes responsables: Dr. Javier Alegre Esp. Claudia Gatti Docente tutor: Lic. Ariel Villalba Torres	25	Ob
Estrategias de <i>onboarding</i> empresarial	Docentes Responsable: Lic. Lucas Oviedo Docente tutor: Lic. Ariel Villalba Torres	25	Op
Reclutamiento por redes sociales	Docente Responsable: Lic. Lucas Oviedo Docente tutor: Lic. Diego Fernández	25	Op
Técnicas de evaluación de desempeño	Docente Responsable: Lic. Lucas Oviedo Docente tutor: Lic. Juan Helbling	25	Op
Desarrollo de talentos y acompañamiento profesional	Docente Responsable: Lic. Lucas Oviedo Docente tutor: Lic. Noelia Sánchez Blotta	25	Op
Fundamentos de la orientación laboral profesional	Docente Responsable: Lic. Lucas Oviedo Docente tutor: Lic. Diego Fernández	25	Op

Referencias: Ob = Obligatorio / Op = Optativo

Descripción de contenidos de módulos optativos

MÓDULO: ESTRATEGIAS DE ONBOARDING EMPRESARIAL

Fundamentación

Este módulo busca proporcionar a los estudiantes de herramientas y conocimientos sobre el proceso de *onboarding* o incorporación de nuevos empleados en una organización. Se enfatiza la importancia de un *onboarding* efectivo para la retención del talento, el aumento de la productividad y la integración exitosa del nuevo personal, lo que contribuye a un clima laboral óptimo y la alineación con la cultura organizacional.

Objetivos

- Comprender el concepto y los objetivos del *onboarding* empresarial.
- Diseñar e implementar programas de *onboarding* efectivos que faciliten la integración de nuevos empleados.
- Identificar los elementos clave de un proceso de *onboarding* exitoso, incluyendo la documentación, la comunicación y el seguimiento.
- Analizar el impacto del *onboarding* en la retención del talento y la productividad.

Programa Analítico

EJE 1. Introducción al *onboarding*

Concepto, objetivos y beneficios. Fases del proceso de *onboarding*: pre-onboarding, primer día, primera semana y seguimiento.

EJE 2. Elementos clave de un *onboarding* efectivo

Integración de la comunicación, cultura organizacional y herramientas. *Onboarding* remoto y sus particularidades. Medición del éxito del *onboarding*.

EJE 3. Puesta en práctica de saberes

Presentación de proyectos y discusión final.

Bibliografía básica

Becker, K., y Bish, A. (2021). *Entendiendo los roles del aprendizaje en el Onboarding*. Revista de Recursos Humanos, 31(1), 1-22.

Ulloa Romero, Y. V., Olivares Alvares, E., y Flores Rivera, A. R. (2022). *El onboarding y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras de productos de consumo masivo*. Impulso, Revista de Administración, 2(3), 50-65.

Estrategias de enseñanza

- Clases teóricas y conceptuales sobre el *onboarding*.
- Análisis de casos de éxito y fracaso de programas de *onboarding*.
- Diseño de un plan de *onboarding* para una organización hipotética.
- Discusión sobre las tendencias actuales en *onboarding*, incluyendo el *onboarding* remoto.

Estrategias de evaluación

- Elaboración de un plan detallado de *onboarding*.
- Análisis crítico de un programa de *onboarding* existente.
- Participación en los debates y actividades grupales.

MÓDULO: RECLUTAMIENTO POR REDES SOCIALES

Fundamentación

Este módulo aborda el impacto de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, conocido como reclutamiento 3.0. Se reconoce la creciente importancia de estas plataformas para la atracción de talento, la construcción de la marca empleadora y la optimización de los procesos de selección en términos de rapidez y costos.

Objetivos

- Comprender cómo las redes sociales han transformado el reclutamiento de personal.
- Identificar las principales redes sociales y plataformas profesionales utilizadas para la atracción de talento.
- Desarrollar estrategias efectivas para la búsqueda y selección de candidatos a través de redes sociales.

Programa Analítico:

EJE 1. Introducción al Reclutamiento 3.0 y el Contexto Digital

Definición de Reclutamiento 3.0. El rol de las Redes Sociales en el contexto actual. Ventajas y Desafíos del Reclutamiento por Redes Sociales

EJE 2. Estrategia y Planificación del Reclutamiento Social

Identificación del perfil del candidato/a ideal (*Buyer Persona*). Selección de plataformas de Redes Sociales clave. Desarrollo de una Marca Empleadora (*Employer Branding*).

EJE 3. Herramientas y técnicas de reclutamiento en Redes Sociales

LinkedIn como herramienta principal de reclutamiento. Creación y optimización de perfiles. Estrategias de búsqueda avanzada (*boolean search*)

Bibliografía básica:

Mababu Mukur, R. (2016). *Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0*. Opción, Año 32, No. Especial 10, 135-151.

Osorio Perdomo, R. (2021). *Aplicación de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en el sector pyme de Villavicencio, Colombia*. Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas, 11(1).

Estrategias de enseñanza:

- Clases expositivas con ejemplos de campañas de reclutamiento en redes sociales.
- Talleres prácticos sobre el uso de LinkedIn y otras plataformas para la búsqueda de talento.
- Discusión sobre las implicaciones éticas y legales del uso de redes sociales en el reclutamiento.

Estrategias de evaluación:

- Diseño de una estrategia de reclutamiento social para un puesto específico.
- Análisis crítico de perfiles de candidatos en redes sociales.
- Participación en actividades prácticas.

MÓDULO: TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Fundamentación

Este módulo se centra en las distintas técnicas y metodologías para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y las trabajadoras. La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para

la gestión de recursos humanos, permitiendo identificar fortalezas y debilidades, establecer planes de mejora, ajustar remuneraciones y salarios, y alinear los objetivos individuales con los organizacionales.

Objetivos

- Conocer las diferentes técnicas y métodos de evaluación del desempeño laboral.
- Diseñar y aplicar instrumentos de evaluación de desempeño adecuados a las características de cada organización.
- Desarrollar habilidades para proporcionar *feedback* constructivo y gestionar entrevistas de evaluación.

Programa Analítico

EJE 1. Fundamentos de la Evaluación de Desempeño

Definición y propósitos de la Evaluación de Desempeño. Tipos de Evaluación de Desempeño. Rol de la Evaluación de Desempeño en la Gestión de Recursos Humanos.

EJE 2. Modelos y enfoques de Evaluación de Desempeño

Evaluación por Competencias. Evaluación por Objetivos. Evaluación 360 Grados. Evaluación por Incidentes Críticos

EJE 3. Diseño y Planificación del Sistema de Evaluación

Criterios y estándares de Desempeño. Diseño de instrumentos de evaluación. Establecimiento de frecuencia y ciclos de evaluación.

Bibliografía básica

Alles, Martha Alicia. (2013). *Desempeño por Competencias: Evaluación 360º*. Granica.

Chiavenato, Idalberto. (2018). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.

Estrategias de enseñanza

- Clases expositivas sobre los diferentes métodos de evaluación.
- Simulaciones de entrevistas de evaluación.
- Análisis de casos prácticos de aplicación de técnicas de evaluación.
- Elaboración de matrices de evaluación de desempeño.

Estrategias de evaluación:

- Diseño de un sistema de evaluación de desempeño para una empresa.
- Análisis de un caso de evaluación de desempeño y propuesta de mejoras.
- Participación en clase y actividades prácticas.

MÓDULO: DESARROLLO DE TALENTOS Y ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

Fundamentación

Este módulo se enfoca en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, reconociendo a las personas como el activo más valioso y dinamizador. Se abordan estrategias para la captación, desarrollo y retención del talento, así como el acompañamiento profesional para potenciar las habilidades y el potencial de los colaboradores.

Objetivos

- Comprender la importancia de la gestión del talento y el acompañamiento profesional en el contexto actual del mercado laboral.
- Identificar estrategias para la captación, desarrollo y retención del talento humano.
- Diseñar programas de desarrollo profesional y planes de carrera.
- Conocer herramientas de *mentoring* para el acompañamiento individual y grupal.

Programa Analítico

EJE 1. Fundamentos del Desarrollo de Talentos

Importancia Estratégica del Desarrollo de Talentos. Fases del Diseño de un Programa de Desarrollo de Talentos.

EJE 2. Acompañamiento profesional y liderazgo

Técnicas de Feedback Constructivo y de Reconocimiento. Comunicación, inteligencia emocional, gestión de equipos.

EJE 3. Herramientas y estrategias para un *Mentoring*

Establecimiento de objetivos y Plan de Desarrollo Individual (PDI). Uso de historias y experiencias personales (*Storytelling*):

Bibliografía básica:

Alles, Martha Alicia. (2013). *Desempeño por Competencias: Evaluación 360º*. Granica.

Chiavenato, Idalberto. (2018). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.

Estrategias de enseñanza:

- Clases expositivas sobre modelos de gestión del talento.
- Dinámicas de grupo para la identificación de talentos y desarrollo de habilidades.

Estrategias de evaluación:

- Elaboración de un plan de desarrollo de talentos para una empresa.
- Análisis de un caso de *mentoring*.
- Participación activa en las actividades y debates.

MÓDULO: FUNDAMENTOS DE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL (OLP)

Fundamentación

La Orientación Laboral y Profesional (OLP) se ha consolidado como una disciplina esencial en el complejo y dinámico mundo del trabajo contemporáneo. En un contexto caracterizado por la constante evolución tecnológica, las transformaciones socioeconómicas y la globalización, las personas se enfrentan a desafíos significativos en la construcción de sus trayectorias laborales. Este programa busca proporcionar una base sólida para comprender los principios, modelos y herramientas que sustentan la orientación, permitiendo a los participantes desarrollar una mirada crítica y proactiva frente a las demandas del mercado laboral y las necesidades individuales de desarrollo profesional.

Objetivos

- Comprender los conceptos fundamentales de la orientación laboral y profesional.
- Identificar los principales modelos teóricos que sustentan la práctica de la orientación.
- Analizar las características del mercado laboral actual y su impacto en las trayectorias profesionales.

Programa Analítico

EJE 1. El individuo y su proyecto laboral-profesional

Identificación de intereses, aptitudes, valores, personalidad y habilidades transferibles. Competencias duras (hard skills) y blandas (soft skills) requeridas en el mercado actual.

EJE 2. Mercado laboral y herramientas de inserción profesional

Análisis del mercado laboral actual. Impacto de la tecnología (IA, automatización) en el empleo. Nuevas modalidades de trabajo (freelance, gig economy).

EJE 3. Técnicas de asesoramiento y acompañamiento

Principios de la entrevista de orientación. Elaboración de informes de orientación.

Bibliografía básica:

Chacón, F. (2018). *Manual de orientación profesional para el desarrollo de la carrera*. Ediciones Pirámide.

Soler, J. (2015). *Orientación laboral: Guía para el desarrollo de competencias profesionales*. Editorial Síntesis.

Estrategias de enseñanza:

- Clases expositivas interactivas
- Estudios de caso y análisis de situaciones
- Actividades prácticas individuales y grupales

Estrategias de evaluación

- Elaboración de proyecto de OLP.
- Participación activa en las actividades y debates.

Hoja de firmas