



## GESTIÓN DE PERSONAS Y EQUIPOS

### Plan de Estudios 2024

#### 1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

▪ **Carga Horaria:**

- Total: 96
- Semanal: 6

▪ **Ciclo del Plan de Estudios:**

▪ **Régimen de cursada:** Semestral

▪ **Carácter:** Obligatorio

▪ **Modalidad:** Teórica y Práctica

▪ **Correlativas:**

- X105 - Matemática B
- E203 - Contabilidad e interpretación de estados contables
- O208 - Inglés (Prueba lecto-comprensión y traducción)

#### 2. OBJETIVOS

- Comprender el comportamiento humano, así como la gestión y el desarrollo de éstas en las organizaciones en general y en las de base tecnológica o data driven en particular, desde una perspectiva sistémica y con un enfoque en competencias.
- Comprender y aplicar conceptos y herramientas que permitan potenciar el rol y el desempeño de las personas en las organizaciones, identificar sus perfiles motivacionales y reconocer su influencia en el comportamiento organizacional.
- Desarrollar habilidades para la gestión efectiva de equipos ágiles, para la retención de talento y para el diseño de estructuras organizativas alineadas a las nuevas dinámicas laborales.
- Brindar herramientas teóricas y prácticas para la gestión integral de Recursos Humanos en organizaciones orientadas a datos, permitiendo analizar, conectar y mejorar los procesos clave del área mediante información, métricas y analítica de personas.



### 3. CONTENIDOS

#### ***Contenidos Mínimos***

- Principales procesos de RRHH: planificación, reclutamiento y selección, onboarding, capacitación y desarrollo, gestión del desempeño, compensaciones y beneficios, gestión del clima y retención.
- Técnicas de recolección, gestión y análisis de datos a cada etapa del ciclo de gestión de personas.
- People Analytics para la toma de decisiones basadas en datos en los procesos fundamentales de RRHH.
- El valor estratégico de la información en la gestión de equipos y el impacto en las metas organizacionales.
- El trabajo en entornos virtuales. Comportamiento de los grupos y equipos ágiles.

#### ***Programa Analítico***

##### **Unidad 1. Comportamiento humano en las organizaciones data driven**

- Naturaleza del comportamiento organizacional.
- Particularidades de las organizaciones basadas en TIC y proyectos tecnológicos.
- Cultura organizacional, diversidad, inclusión y equidad en entornos tecnológicos.
- Rol de los datos en la toma de decisiones sobre personas.

##### **Unidad 2. Transformación del trabajo: digitalización, talento y dinámicas generacionales**

- Cambios en el trabajo: automatización, plataformas, trabajo remoto e híbrido.
- Diversidad en la economía del conocimiento.
- Bienestar organizacional (wellbeing), engagement y clima.
- Marca empleadora y experiencia del empleado (EX).
- Comunicación interna en organizaciones distribuidas y tecnológicas.

##### **Unidad 3. Gestión estratégica del talento en la economía del conocimiento**

- Atracción, reclutamiento y selección de talento en industrias tecnológicas.
- Onboarding, inducción y socialización organizacional.



- Motivación, ciclos de carrera, planes de desarrollo y reskilling/upskilling.
- Gestión del desempeño individual y por equipos.
- Herramientas de desarrollo y aprendizaje organizacional.

**Unidad 4.** Diseño organizacional y gestión basada en competencias

- Diferenciación, coordinación y asignación roles basados en competencias.
- Diseño de estructuras adaptativas: células, squads, tribus, equipos producto.
- Roles tecnológicos y roles híbridos: Product Owner, Scrum Master, Data roles (analyst, engineer, scientist).
- Arquitecturas organizativas para proyectos tecnológicos.

**Unidad 5.** Compensaciones, beneficios y retención de talento

- Compensaciones tradicionales y no tradicionales en empresas tecnológicas.
- Salarios, equidad interna y competitividad externa.
- Beneficios, flexibilidad, reconocimiento y recompensas.
- Estrategias de retención, fidelización y diferenciación.
- Rotación voluntaria e involuntaria: causas y métricas.

**Unidad 6.** Equipos ágiles, trabajo distribuido y People Analytics

- Trabajo remoto y virtualización del vínculo laboral.
- Gestión colaborativa y liderazgo en equipos de base tecnológica.
- Introducción a People Analytics: métricas, modelos, casos y límites éticos.
- Automatización de procesos de RRHH, IA en selección, análisis de desempeño.
- Toma de decisiones basada en datos aplicada a talento y equipos.

#### 4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

La asignatura se desarrolla bajo modalidad teórico-práctica, en dos encuentros semanales.

Las clases teóricas se orientan a la presentación, discusión y problematización de los conceptos centrales vinculados a la gestión de personas, el comportamiento organizacional y la analítica aplicada al talento.



Las clases prácticas se centran en la aplicación de estos contenidos mediante el análisis de casos, ejercicios de diagnóstico, revisión de evidencias empíricas y uso introductorio de métricas de People Analytics. Se promoverá el trabajo colaborativo y la reflexión crítica sobre situaciones reales de organizaciones tecnológicas y data-driven.

## 5. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE ACTIVIDADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

Las actividades teóricas abordarán los marcos conceptuales y modelos analíticos previstos en el programa, prestando especial atención a su relación con las dinámicas actuales del trabajo, los procesos de talento y la gestión de equipos en organizaciones tecnológicas.

Las actividades prácticas incluirán:

- Análisis de casos organizacionales vinculados a procesos de talento, diseño estructural y equipos ágiles.
- Ejercicios de interpretación de indicadores y métricas básicas de People Analytics.
- Discusión de artículos y reportes de actualidad.
- Elaboración progresiva de actividades grupales orientadas a integrar los contenidos del curso.

Estas instancias buscan favorecer la aplicación de los conceptos, la comprensión sistémica de los procesos de gestión de personas y el desarrollo de habilidades analíticas y colaborativas.

## 6. FORMAS DE EVALUACIÓN

El régimen de evaluación se basa en evaluaciones parciales, actividades prácticas y un trabajo integrador grupal.

### Evaluaciones:

- Dos evaluaciones parciales de carácter teórico-práctico, con sus respectivos recuperatorios y recuperatorio general.
- Actividades prácticas individuales y grupales, orientadas a acompañar el proceso de aprendizaje.
- Un trabajo integrador grupal, que deberá articular los contenidos del curso mediante el análisis de un caso o situación organizacional.



### Aprobación de la cursada

Para obtener la regularidad, los y las estudiantes deberán:

1. Aprobar ambas evaluaciones parciales (o sus recuperatorios) con calificación mínima de 4.
2. Aprobar el trabajo integrador grupal.

Cumplidos estos requisitos, quedarán habilitados para rendir examen final.

### Promoción sin examen final

Podrán promocionar la asignatura quienes:

1. Obtengan 7 (siete) puntos o más como nota final, calculada en función del promedio de las evaluaciones parciales aprobadas y las actividades integradoras;
2. Tengan aprobado el trabajo grupal integrador;
3. Cumplan los requisitos de asistencia establecidos por la cátedra.

El sistema de evaluación busca valorar tanto los resultados como el proceso de aprendizaje, la participación activa y la capacidad de análisis aplicada a situaciones reales de gestión de personas.

## BIBLIOGRAFÍA

Para este curso se proponen las siguientes referencias bibliográficas obligatorias:

- De Haro García, J. M. (2024). Una introducción a los recursos humanos en la era digital: Fundamentos y perspectivas tecnológicas. Almuzara
- Waber, B. (2021). People analytics: El servicio de recursos humanos impulsado por datos. LID Editorial

Referencias bibliográficas adicionales:

- Deloitte Insights – Human Capital Trends. (s.f.). Reportes sobre tendencias globales en capital humano, organizaciones y cultura digital. <https://www.deloitte.com/es/es.html>
- Gartner Research. (s.f.). Informes y análisis sobre tendencias en talento, futuro del trabajo, HR Tech y People Analytics. <https://www.gartner.com/en>



- Harvard Business Review (HBR). (s.f.). Artículos y reportes sobre management, liderazgo, comportamiento organizacional y equipos ágiles. <https://hbr.org/>
- McKinsey Global Institute / McKinsey People & Organizational Performance. (s.f.). Investigaciones sobre talento, productividad, liderazgo ágil y dinámicas organizacionales. <https://www.mckinsey.com/>
- Society for Human Resource Management (SHRM). (s.f.). Publicaciones y recursos de investigación en gestión del talento y recursos humanos. <https://www.shrm.org/>