



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/>