



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

ROSARIO, 02 JUL 2025

VISTO: la propuesta de la Dirección de las carreras Especialización en Ing. Gerencial y Maestría en Administración de Negocios, relacionada con el dictado de la Diplomatura en Gestión Estratégica del Talento Humano (Exp. ID N° 8176327),

CONSIDERANDO:

Que la propuesta ha sido elaborada por la Dirección de las carreras de posgrado Especialización en Ingeniería Gerencial y Maestría en Administración de Negocios, con el propósito de fortalecer la formación profesional en áreas estratégicas de gestión organizacional.

Que la Diplomatura en Gestión Estratégica del Talento Humano ofrece una propuesta formativa de calidad, alineada con las demandas contemporáneas del ámbito laboral, orientada a desarrollar competencias clave en la atracción, desarrollo y retención de personas, así como en la gestión del cambio y el liderazgo organizacional.

Que los contenidos del Programa abarcan un enfoque integral y actualizado sobre la gestión del capital humano, incorporando herramientas teóricas y prácticas vinculadas a la dirección estratégica de recursos humanos, liderazgo en la era digital, neurociencias, gestión por competencias, inteligencia emocional y people analytics, entre otros aspectos relevantes.

Que la Diplomatura está dirigida a profesionales, técnicos y agentes que se desempeñan en organizaciones públicas y privadas, abordando una temática de alto interés para la región, en tanto promueve el perfeccionamiento continuo de capacidades estratégicas en la gestión de personas y contribuye a fortalecer el entramado institucional, productivo y de servicios en el ámbito local y regional.

Que la iniciativa resulta pertinente y complementaria de las líneas de formación de posgrado ya consolidadas en esta Facultad, particularmente en lo que respecta a la planificación, organización y dirección de recursos en contextos complejos y cambiantes, tal como se aborda en las carreras de Especialización en Ingeniería Gerencial y Maestría en Administración de Negocios.

Que la Comisión de Enseñanza recomienda aprobar la presente.



Ministerio de Capital Humano
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

Por ello y atento a las atribuciones otorgadas por el artículo N.º 85 del Estatuto de la Universidad Tecnológica Nacional.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Autorizar el dictado de la *"Diplomatura en Gestión Estratégica del Talento Humano"* en la Facultad Regional Rosario.

ARTÍCULO 2º.- Establecer que los contenidos y modalidad de dictado serán los que se agregan como ANEXO I de la presente Resolución.


ARTÍCULO 3º.- Encomendar a la Secretaría Académica, a través de la Dirección de Posgrado y Educación Continua, que realice el estudio de factibilidad económica de la propuesta con el fin de garantizar que la misma no implicará erogación presupuestaria para esta Facultad Regional.

ARTÍCULO 4º.- Regístrese. Comuníquese y cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN N.º **564**

UTN
FRRo
LR


Ing. RUBÉN FERNANDO CICCARELLI
DECANO


Ing. ANTONIO LUIS MUÑOZ
Secretario Académico

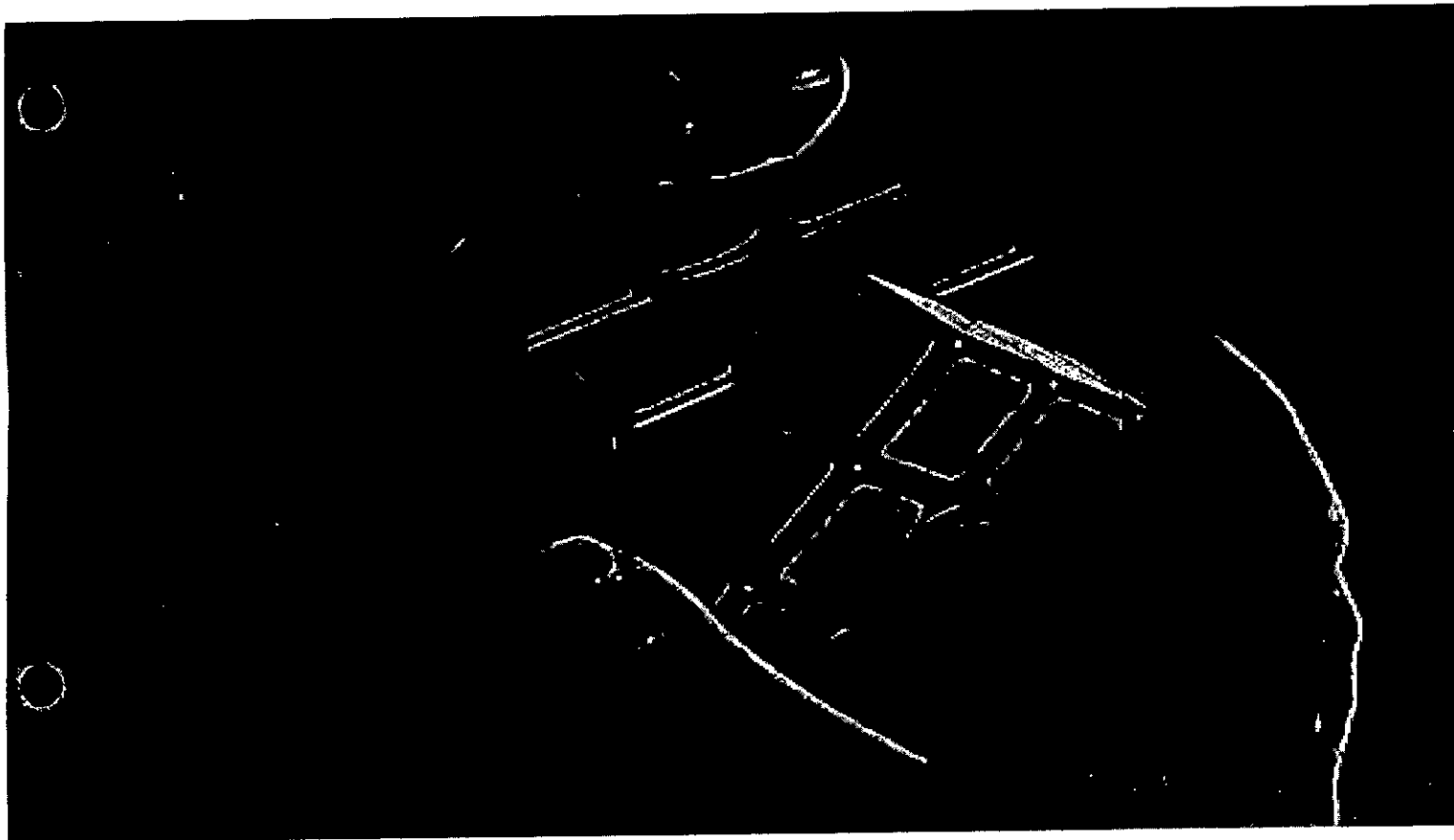
RESOLUCION N° 564

ANEXO N° I



FACULTAD REGIONAL ROSARIO

Universidad Tecnológica Nacional



Diplomatura en Gestión Estratégica del Talento Humano

Dirección Académica
Dra. (c) María Beatriz Moine

ÍNDICE TEMÁTICO

1. Fundamentos del Diplomado.
2. Destinatarios.
3. Objetivos.
4. Contenidos Curriculares Centrales.
5. Metodología Pedagógica del Diplomado.
6. Requisitos y Procedimientos de Evaluación.
7. Carga Horaria y Distribución por Módulo.
8. Material de Clase.
9. Duración del programa
10. Bibliografía

1. Fundamentos del Diplomado.

El Talento Humano es una de las grandes fortalezas de los negocios y, por ello, los empresarios deben optar por retener a esos colaboradores que son un plus en sus compañías, ya que estos son quienes impulsan al éxito a las empresas. La gestión del talento tiene como objetivo, precisamente, solucionar el problema de la marcha de aquellos colaboradores que suponen un valor cualitativo por sus habilidades, productividad y talento para desempeñar sus tareas; pero que, por circunstancias externas, deciden buscar nuevos horizontes laborales.

La Diplomatura en Dirección y Gestión de Personas, además de formar para la gestión del Capital Humano y capacitar para dar soluciones globales a las necesidades de captación y retención de personal, potencializa el currículum vitae y aumenta exponencialmente las posibilidades de inserción y mejora laboral de los participantes.

El programa brinda conocimientos sobre la realidad del funcionamiento y composición de las organizaciones en el contexto empresarial actual, haciendo especial énfasis en el modo en que la empresa desarrolla sus recursos y capacidades dentro de su entorno.

Se desarrollarán los principios de la formación para fortalecer habilidades y capacidades que permitan a los trabajadores hacer frente a las necesidades estratégicas de posicionamiento, diversificación, expansión y/o internacionalización de su empresa.

2. Destinatarios.

La Diplomatura está dirigida a personas relacionadas con los Recursos Humanos y sectores afines que quieran actualizar sus conocimientos, descubrir nuevas formas de gestionar el talento en las organizaciones y avanzar en su carrera profesional. Sin duda, se dirige a personas interesadas por estudios de calidad, que no solo sirvan para su propio crecimiento personal, sino que permitan aplicar todo lo aprendido al trabajo diario.

Los participantes pueden ser jefes, profesionales, técnicos y administrativos que se desempeñen en áreas vinculadas a la Gestión del Talento Humano de organizaciones privadas o públicas; dueños y gerentes de pequeñas y medianas empresas; profesionales y técnicos que participan o dirigen proyectos de trabajo; profesionales y consultores independientes, alumnos y graduados de diversas carreras terciarias o universitarias.

3. Objetivos.

Los participantes del programa adquirirán una visión integrada y dinámica del rol estratégico de la Dirección y Gestión de Personas, y su grado de vinculación entre la estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional. Para conocer la eficacia y eficiencia de la implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización, profundizando en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, analizar los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

La dinámica del Diplomado les permitirá participar de un proceso de aprendizaje dinámico, continuo e integral a la hora de incorporar nuevas herramientas de análisis y

comprensión del proceso complejo que involucra la toma de decisiones y la administración de la gestión del talento humano.

Su acceso, comprensión y dominio les posibilitará contemplar con mayor realismo pero también con mayor preparación el tránsito cotidiano y de largo plazo de sus respectivas instituciones, fuertemente entrelazadas y dependientes del desarrollo y evolución de los respectivos contextos en que las mismas se desenvuelven, interactúan y contribuyen a los mismos.

Al finalizar el Diplomado los asistentes estarán en condiciones de:

- Adquirir una visión integrada y dinámica del rol estratégico de la Dirección de RR.HH, y su grado de vinculación entre la estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional.
- Desarrollar y profundiza en las diferentes herramientas y técnicas de planificación del personal, organización y descripción de puestos de trabajo, con el objetivo de conocer la dinámica de elaboración de perfiles y métodos tradicionales y contemporáneos de selección de personal y gestión por competencias.
- Comprender las nuevas exigencias a las que se enfrenta las empresas en términos de conocimientos, desarrollo de habilidades y capacidades, para hacer frente a las necesidades estratégicas de posicionamiento, diversificación, expansión o internacionalización.
- Generar habilidades para la Implementación y gestión del cambio en pro de un crecimiento óptimo y una máxima eficacia desde el punto de vista estratégico y organizativo.

4. Contenidos Curriculares Centrales.

El Diplomado se encuentra compuesto por los siguientes módulos con sus respectivos contenidos curriculares centrales:

MÓDULO 1: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

Gestión estratégica de los procesos de Recursos Humanos. Implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización en el contexto actual.

La gestión del talento y la propuesta de valor. El papel estratégico de RR.HH. Escenario y Organización del Capital Humano en la Empresa. Vinculación entre la estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional. Cultura y transformación organizacional. People analytics. La gestión de la diversidad, equidad e inclusión. RRHH y desvinculación: cuidando a quienes se van. La importancia de una desvinculación humana.

MÓDULO 2: ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO PARA LA GESTIÓN EXITOSA DEL PERSONAL

Mercado Laboral, Descripción del Puesto y Competencias. Visión integral del proceso de búsqueda y selección. Selección desde la organización o para la organización. Co trabajo. Área de recursos humanos en una Organización. Análisis de puesto y descripción del puesto. La importancia de las competencias. ¿Cuáles? ¿En qué grado? Desglosando e integrando las competencias. Proceso de Búsqueda del Personal. Tipos de reclutamiento. Marca Empleadora. Filtrado y análisis de CVs. Entrevista Individual y Grupal. Diseño e Implementación de Técnicas. Entrevista Grupal. Assessment Center. Juegos y Gamificación en la selección de personal. Tendencias, Inducción y Seguimiento. Contrato Psicológico. Inducción - on boarding y socialización. Inteligencia Artificial en la selección. Identificación del concepto del flow o fluir.

MÓDULO 3: DESARROLLO DEL TALENTO Y EL POTENCIAL HUMANO

Modelos como CLC, Managerial Pipeline y Estimación de Potencial para medir y comprender el potencial interno. Planes de desarrollo para maximizar el potencial individual y colectivo. Gestión del desempeño y planes de carrera: Modelo 9 Boxes y otras herramientas para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados. Desarrollo de caminos de carrera claros y atractivos, junto con planes de sucesión para asegurar la continuidad del liderazgo. Desarrollo a través de coaching y mentoring: Coaching y mentoring como herramientas para el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional. Cultura de aprendizaje continuo y retroalimentación constructiva. Comunicación interna y alineación estratégica. Canales de comunicación interna efectivos y transparentes. La comunicación interna para asegurar el compromiso y la colaboración de los empleados.

MÓDULO 4: MÁS ALLÁ DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Introducción al Liderazgo y la Gestión del Talento Humano en el Siglo XXI. Liderazgo transaccional vs. Liderazgo transformacional. La importancia del liderazgo en la gestión del talento humano. El contexto actual: desafíos y oportunidades para el liderazgo en la era digital. Liderazgo Transformacional e Inteligencia Organizacional. El rol del líder como agente de cambio y coach. La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. Cultura organizacional basada en la inteligencia colectiva. Liderazgo de Equipos de Alto Desempeño y Gestión del Cambio. La resistencia al cambio y la cultura de adaptación. Liderazgo en los Mandos Medios y Desarrollo del Liderazgo. El rol de los mandos medios en la organización. Estrategias para el desarrollo del liderazgo en los diferentes niveles. El futuro del liderazgo en la era digital.

MÓDULO 5: HABILIDADES DIRECTIVAS

Gerencia Estratégica y pensamiento estratégico. Gestión de la Innovación y la Creatividad en busca de nuevas soluciones. El Proceso Creativo. Creatividad e Innovación. Aportes de la convergencia y divergencia en el proceso creativo. El análisis del problema. Gestión de soluciones innovadoras. Los desafíos de las relaciones

laborales: Adaptación a la era digital y la formación continua. Neurociencias y Neuromanagement. Gestión del Cambio. Visión Creativa de los Conflictos Organizacionales. Proceso de Conflicto. Comprensión de la importancia de la comunicación efectiva en la empresa. Escucha Activa. Procesos de intervención en la comunicación.

5. Metodología Pedagógica del Programa.

Para el dictado del Programa en cuestión, se contará con un cuerpo de profesores con alta formación académica y profesional, que utilizará en sus clases una amplia gama de metodologías de enseñanza que incluirán análisis de casos, simulaciones, conferencias y trabajos grupales. Role playing. Análisis de casos. Actividades lúdicas y dinámicas para generar el aprendizaje. Apoyo gráfico y audio visual.

Es de destacar que la participación activa en el Programa les permitirá a sus asistentes acceder a una experiencia de aprendizaje dinámica e integradora de conceptos, herramientas y técnicas.

El Programa de la Diplomatura se diagrama en cinco módulos (más un módulo adicional de Mentorías) y su desarrollo será 100% on-line. El contenido cuenta con actualidad y novedad en la metodología y la experiencia para poder incorporar el enfoque de la gestión del talento en época de post pandemia de manera práctica y efectiva.

Las clases son creadas y dictadas para esta diplomatura con herramientas e información que se adapta según el público objetivo, para crear contexto y potenciar la capacidad de herramientas e información que se pueden obtener.

6. Requisitos y Procedimientos de Evaluación.

Para participar del mencionado Programa se recomienda que los participantes tengan experiencia laboral verificable en actividades concretas y vinculadas con la temática de la propuesta.

Para aprobar la Diplomatura y lograr la certificación se requiere que sus asistentes acrediten asistencia al desarrollo de cada Módulo en un 70% de las clases impartidas, realicen y participen de las clases de mentorías, elaborando y presentando el trabajo integrador final de aplicación.

7. Carga Horaria y Distribución por Módulo.

El curso presentado insume cien (100) horas de duración, las cuales serán dictadas en el siguiente formato: a) clases, de dos horas y media (2.5) de duración sincrónicas, los días miércoles, de 19 a 21,30 hs. y actividades asincrónicas b) Mentorías, al final del dictado, en cuatro (4) encuentros de dos horas y media (2.5). Esta distribución horaria y por clase implica un total de cuarenta y dos (42) clases. El siguiente cuadro desagrega la información antes vertida:

Módulo	Duración en horas	Clases por módulo
1	15 (10 sincrónicas y 5 asincrónicas)	4 sincrónicas 2 asincrónicas
2	15 (10 sincrónicas y 5 asincrónicas)	4 sincrónicas 2 asincrónicas
3	15 (10 sincrónicas y 5 asincrónicas)	4 sincrónicas 2 asincrónicas
4	15 (10 sincrónicas y 5 asincrónicas)	6 sincrónicas 2 asincrónicas
5	20 (15 sincrónicas y 5 asincrónicas)	6 sincrónicas 2 asincrónicas
Mentorías	20	4 sincrónicas 4 asincrónicas
TOTAL	100 horas	42 clases

8. Material de Clase

El Programa contempla la elaboración de material de clase exclusivo para el dictado del mismo. Dicho material representa tanto una síntesis de las principales referencias bibliográficas en la materia como un compendio de casos prácticos especialmente seleccionados para el soporte pedagógico y formativo del curso en cuestión.

9. Duración del Programa

La duración total del programa, en términos temporales, es de 7 (meses) meses. Pudiendo readaptarse el cronograma de dictado en función de las necesidades de la institución

10. Bibliografía Básica

Albajari, V. y Mames, S. (2013). La evaluación psicológica en Selección de Personal. Paidós.

Alles, M. (2003) Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias selección de personal. Alles, M. (2015) Dirección Estratégica RR HH.

Alles, M. (2005). Talento humano y competencias. En Desarrollo del talento humano basado en competencias (pp.24-57). Buenos Aires: Granica. –

Alles, M. (2017). Desarrollo del talento humano. Editorial Granica.

Beer, M. y Otros. (1989) Gestión de Recursos Humanos. Texto y casos. Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Berter, W. & K. Davis (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. McGraw-Hill.

Brunet, L. (1992). El Clima de Trabajo en la Organización.

Cravino, L. "Medir lo importante". Editorial Temas. Buenos Aires, 2007.

- Chiavenato, I., Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. Mc. Graw Hill. Edición 2005.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Tercera Edición. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill. (Capítulos 1 y 2) o Alles, M. (2018). Desarrollo del Talento Humano. Granica. (Capítulo 1)
- Chiavenato, I., Mascaro Sacristan, P., & Roa, H. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Deusto. o Senge, P. M. (2014). La Quinta Disciplina: El Arte y la Práctica de la Organización que Aprende. Granica. (Capítulos 1 y 3) o Ignasi, Martín (2012) Reflexiones de un Líder Coach. Que necesitas para ser un líder en el siglo XXI. Bubok Publishing S.L.
- Filippi, G. (2008). Las competencias laborales y el potencial de desarrollo. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Gelabert, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.
- Goleman, D. (2015). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Penguin Random House. (Capítulos 1 y 2).
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional.
- Gore, E. & D. Dunlap (2006). Aprendizaje y organización. Granica.
- Hatum, A. y Marchiori, E. en "Gestión de personas en organizaciones innovadoras"
- Hatum, Andrés : "El Futuro del Talento" Ediciones Temas, 2011 Hatum, Andrés: "La carrera profesional" , Ed. Granica, 2007 Jaques, Elliot: "La organización requerida" Ed. Granica, 2000
- Jericó, P. (2008). El profesional con talento. En La nueva gestión del talento: Construyendo compromiso (pp.67-97). Madrid: Pearson Educación. - Focaia, P. Desarrollando a nuestros colaboradores. Temas - Kotter, J. Liderazgo y Sucesión en las Organizaciones
- Jericó, P. (2008). El profesional con talento. En La nueva gestión del talento: Construyendo compromiso (pp.67-97). Madrid: Pearson Educación.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). La Sabiduría de los Equipos. McGraw-Hill. (Capítulos 1 y 2) o Kotter, J. P. (2012). Liderando el Cambio. Harvard Business Review Press. (Capítulos 1 y 3)
- La selección de talentos en la era digital. Granica.
- Levy Leboyer, Claude. (2000). Gestión de las Competencias.
- Martinez, D. (2022). Cambios en el mundo del trabajo: El nuevo rol del selector. En
- Martínez, D. (2022). En La selección de talentos en la era digital. Granica.
- Martinez, D. (2022). Un enfoque novedoso: La selección inclusiva. En La selección de talentos en la era digital. (Cap. 5, pp. 181-223). Granica.

Novo, P. (2016). Comunicación organizacional. En: Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II (pp. 165-187). Buenos Aires: Eudeba.

Piñeyro Prins, R., L. Aragón y otros (2018). La gestión del clima organizacional: Estudio del caso de una empresa hotelera. Facultad de Ciencias Sociales UBA.

Santos, A. C. (2005). Tecnología de gestión de recursos humanos. Editorial Academia.

Schein, E. Planificación de Carrera y Desarrollo Profesional.

Troilo, F. et al. (2022). Rediseñando Recursos Humanos. Errepar.

Ulrich, D. (2010). Recursos humanos champions. Editorial Granica.

Weige, C; Benditto, B; González, N; Vera, G. (2017). Psicología Laboral. Explorando Prácticas Actuales. Pág. 219 a 234 Assessment. 265 a 308 Informe Laboral. Arg. Ed. Lugar