

Secretaría de Inspección.
 Distrito Olavarría.
 Prof. Laura Barbero
 S / D

Ref. I.S.F.T. Nº 130 y Nº 330. Difusión y convocatoria de concursos.

La Dirección del I.S.F.T. Nº 130 en el marco de la Resolución Nº 5886/03 solicita a Ud. realice la difusión y convocatoria del llamado para cobertura de la/s cátedra/s que más abajo se detalla/n.

Cronograma tentativo previsto:

Difusión: 5 al 14 de mayo de 2023.

Inscripción: 15, 16 y 17 de mayo de 2023

Excusación/Recusación: 16, 17 y 18 de mayo de 2023.

LOS INTERESADOS DEBERÁN ENVIAR LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN EN DOS ARCHIVOS SEPARADOS:

- **ARCHIVO 1: ANEXO III COMPLETO Y CON LAS CERTIFICACIONES ADJUNTAS (Incluir DNI) TODO EN FORMATO PDF, NOMBRANDO EL DOCUMENTO CON EL APELLIDO DEL ASPIRANTE, ANEXO III**

(EJ: APELLIDO -ANEXO III)

- **ARCHIVO 2: PROPUESTA CURRICULAR, FORMATO PDF, NOMBRANDO EL DOCUMENTO CON EL APELLIDO DEL ASPIRANTE, LA MATERIA Y CARRERA.**

(EJ: APELLIDO -FILOSOFIA- TRABAJO SOCIAL).

Podrán solicitar información y normativa vigente al mail institucional 130instituto@gmail.com, o bien, ingresando a la página web www.instituto130.com.ar en el apartado convocatorias.

CONVOCATORIA 8 /23

SEGUNDO LLAMADO

Tecnicatura Superior en Administración de Recursos Humanos Res. Nº 276/03-Sede
Año: 3º
Unidad Curricular: EDI: habilidades y competencias gerenciales. Gestión del talento humano.
Módulos: 4 (cuatro)
Situación de Revista: Provisional
Cursada: Anual
Horario de cursada: Martes de 20:15 a 22:15 Hs- Viernes de 18:10 a 20:10 Hs
<p>EXPECTATIVAS DE LOGRO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comprendan los grandes retos de los profesionales de recursos humanos en la actualidad. -Comprendan las necesidades organizativas de las empresas en el contexto actual -Valoren la importancia de la motivación, el empoderamiento y la delegación y su relación con el liderazgo organizacional. -Aprendan que procesos cognitivos subyacen, y como mejorar la gestión a través del conocimiento del funcionamiento del cerebro. -Mejoren sus habilidades de relación y conozcan la importancia de la comunicación personal, así como no solo potenciarla sino mejorar su calidad. -Sean conscientes entre la relación existente entre niveles de incertidumbre, proceso de comunicación y creación de

relaciones personales.

-Apliquen los conocimientos en la transformación creadora de la realidad.

-Valoren el trato igualitario, no discriminatorio, destacando la importancia del capital humano y las ventajas de la diversidad en las organizaciones y exponiendo la importancia de las competencias.

-Comprendan los retos a los que se enfrentan las áreas de gestión del talento en la era digital.

-Cuenten con las herramientas básicas para desarrollarse competentemente en elaboración de políticas de gestión de talento en los lugares de trabajo, teniendo en cuenta las características particulares de cada actividad.

-Valoren la importancia de actualizarse en el conocimiento de la Gestión del Talento Humano.

CONTENIDOS:

NEUROMANAGEMENT

Concepto de neuromanagement. El Cerebro. Desarrollo. Sistemas. Memoria y aprendizaje. Amenaza o recompensas. Mente-cuerpo. Creatividad. Autocontrol y autoeficacia: Antecedentes de la teoría social cognoscitiva. Teoría social cognoscitiva. Definición de la psicología positiva. Emociones. Humor. Sentido del humor. Teoría de la inteligencia emocional. Emoción. Competencia de inteligencia emocional necesaria en la empresa. Liderazgo

GESTION DEL TALENTO

Innovación en las Organizaciones. Nuevos retos del departamento de Recursos Humanos. Gestión de la Innovación. Herramientas para la Innovación. El conceptode motivación. El ciclo de la motivación. Teorías de la motivación profesional. Tipos de motivación. Herramientas y técnicas motivacionales. Marca Empleadora: Los diferentes públicos objetivos. El origen de la marca empleadora. Recursos humanos y marketing. Principios de la marca empleadora. Características de una empresa que gestiona su marca empleadora. Principales beneficios de la marca empleadora. Pasos para la creación de una estrategia de marca empleadora. Principales errores en la creación de la estrategia. Desarrollo de equipos de alto desempeño: ¿Qué es un equipo de alto desempeño?. La importancia de crear equipos de alto desempeño (EAD). Aspectos previos para el surgimiento de un EAD. ¿Por qué crear equipos de alto desempeño?. Barreras durante el desarrollo. Beneficios de EAD. Características principales de cada etapa del desarrollo y construcción de un equipo. Prácticas para potenciar los EAD. Herramientas que facilitan el desarrollo de EAD. Gestión del tiempo: Diferencia entre el tiempocronológico, el biológico e interno.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.

Qué es la diversidad organizacional. Iceberg de la Diversidad. La gestión de la diversidad como política de RSE (Responsabilidad Social Empresaria). La igualdad y la inclusión como valores de la cultura organizacional.

Dimensiones de intervención: Género y Edad. Sexo y Género. Modelos hegemónicos: androcentrismo y patriarcado. Las mujeres y el trabajo: estereotipos, prejuicios y sesgos inconscientes. Brechas de género. Liderazgo femenino: barreras en la carrera laboral. La perspectiva de género en las organizaciones. Políticas y prácticas de Diversidad e Inclusión.

La diversidad generacional: Concepto de Generación. Las generaciones en el Trabajo: Baby Boomers, Generación X, Generación Millenials y Generación Z.

ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Aspectos básicos: Misión, visión y objetivos estratégicos. Los grupos de interés en la empresa (Stakeholders).

Responsabilidad Social Empresarial: Dimensionamiento de la RSE. Visión estratégica de la RSE. Ventajas de la RSE para la empresa. La dirección de recursos humanos y la RSE: El código ético. El Plan de Igualdad. Encuesta de clima laboral. Certificado Empresa Responsable. De la Prevención de Riesgos Laborales a la Empresa Saludable. Medición y valoración de la RSE. Comunicación de la Responsabilidad Social

Empresarial. Herramientas de comunicación. La memoria de sostenibilidad.

LA GAMIFICACION APLICADA A LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

¿Qué es la Gamificación?. Componentes de la Gamificación: Dinámicas–Mecánicas–Componentes. Tipos de Jugadores. Implementación de la Gamificación en los Procesos de la Gestión del Talento: Selección, Inducción, Desarrollo.

Impacto de la Gamificación: Engagement y Motivación.

TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo: El contexto socioeconómico actual. Características de la sociedad actual. La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas.

Cambios en los paradigmas. Nuevas necesidades, nuevas respuestas. Nuevas formas de organización empresarial.

Nuevos modelos organizacionales. Impacto en las áreas de recursos humanos. Nuevas metodologías. Origen de las nuevas metodologías. Las metodologías ágiles. El impacto de las metodologías ágiles en la gestión de Recursos

Humanos. RRHH y análisis de datos. Modelo concreto de people analytics. Delta model LAMP. Aplicaciones concretas del big data en recursos humanos. Procesos de selección. Formación y desarrollo de carrera. Satisfacción laboral.

Evaluación del desempeño. Diseño de las estrategias de marca empleadora. Rediseño de los puestos de trabajo. Gestión de personas en la era digital: Nuevos profesionales y nuevas formas de gestionarlos. El talento digital y su gestión. El

salario emocional. La gestión digital del talento. Habilidades digitales. Concepto. Marco de referencia. El perfil en T. Marca profesional. La marca. Estrategia de marca profesional.

Perfil docente

Licenciado en Gestión de Capital Humano, Licenciado en Relaciones Laborales, Lic en Recursos Humanos, Tec. Superior en Adm de RRHH con conocimientos en el área, preferentemente con tramo de formación pedagógica.

Comisión Evaluadora:

- **Directivo: Ostertag Sebastián**

- **Suplente: Arauz Lilian**

-

- **1er Especialista: Brisioli Verónica**

- **Suplente: La Torre Guillermo**
-
- **2do Especialista: Garavano Florencia**
 - **Suplente: Marina Molinari**
 -
- **Docente CAI: Leandro Pallone**
- **Suplente: Mariangeles Lagrave**
-
- **Alumno: Vales Florencia**
- **Suplente: Peñalva Lucia**