UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Estudios de Postgrado

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR								
I.- DATOS GENERALES								
Nombre de la Carrera o Programa: Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales								
Nombre de la Asignatura: Marca Empleadora								
Régimen: semestral				Número de Unidades Crédito: 3 UC				
Tipo de asignatura: Obligatoria		Electiva	X	N° horas semanales:	Teóricas: horas		Prácticas/Seminarios	
Fecha de aprobación del Programa en el Consejo: Postgrado: 25 de junio de 2021 Facultad: 25 de junio de 2021 Universitario: 13 de julio de 2021								

II.- JUSTIFICACION
La unidad curricular proporciona enfoques, mejores prácticas y herramientas que permiten al estudiante formarse como un socio de negocio, cuya gestión contribuya al logro de los objetivos organizacionales, así como al crecimiento sustentable de la organización. El contenido tiene como foco entender cómo en la era del conocimiento el talento se hace un bien escaso, así como los cambios en las conductas de la fuerza laboral hacen necesario enfilar sus esfuerzos en la generación de estrategias para la fidelización del empleado, aplicado los conocimientos de mercado para atraer y mantener el mayor tiempo posible a los talentos. Generando una propuesta de valor de empleo diferenciadora que posicione a la empresa como empleador preferido distinguiéndola de la marca de producto y potenciando la marca corporativa.

III.- CONTRIBUCION DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias profesionales	
Gestiona el Talento Humano Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de proceso relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de competencia	Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:
Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos	Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos, a partir del diagnóstico de aspectos de entorno y de las capacidades de las organizaciones. 1. Analiza variables de entorno que impactan a la organización: aspectos

	económicos, políticos, sociales, demográficos, ecológicos, tecnológicos, jurídico-legales, entre otros. 2. Analiza las principales capacidades, fortalezas y debilidades de la organización y especialmente de la gestión de recursos humanos, tomando en cuenta su impacto en las finanzas y la contabilidad de las organizaciones. 3. Elabora propuestas de planes estratégicos de de recursos humanos que incluyen iniciativas y proyectos necesarios para su ejecución.
Gestiona cambios organizacionales: analiza el conjunto de factores relacionados con la dinámica de las organizaciones para promover procesos de transformación orientados a la mejora del desempeño organizacional, desarrollando acciones para facilitar las relaciones entre los actores del proceso.	
Unidad de competencia	Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:
Emplea herramientas para la efectiva ejecución de procesos de cambio y desarrollo organizacional	Gestiona procesos de cambio organizacional, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento para el desarrollo de las organizaciones. 1. Comprende la dinámica de los cambios organizacionales. 2. Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.
Analiza variables vinculadas al comportamiento organizacional, grupal e individual	Desarrolla diagnósticos y efectúa recomendaciones asociadas a aspectos como el clima, la cultura, el liderazgo y otras variables organizaciones relevantes en los procesos de desarrollo organizacional. 1. Desarrolla y valida herramientas para la medición de otras variables organizacionales.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS *(las unidades temáticas compilan los temas de la asignatura)*	
UNIDAD I **La escasez de talento como fenómeno en la era del conocimiento**	1. ¿Qué es los escases de talento en? Relevancia en la nueva economía. 2. La tecnología y su impacto en la educación, el trabajo y la fuerza laboral 3. Las nuevas generaciones, las formas y conductas en relación con el trabajo 4. La competitividad organizacional como factor crítico en la gestión del talento humano
UNIDAD II **La Fidelización del talento**	1. Importancia estratégica de la fidelización. 2. Gestión de talentos: la segmentación como recurso. 3. Marca producto/Corporativa vs Marca Empleadora.

	4. De los principios de mercadeo aplicados a la fidelización.
UNIDAD III **La propuesta de valor de empleo como elemento clave en la fidelización**	1. De los atributos relevantes de un Propuesta de Valor del Empleo 2. De la brecha entre la realidad y la teoría. De las políticas, normas, procedimiento a la práctica gerencial 3. De las etapas de implantación de la Propuesta de Valor del Empleo. 4. De la efectividad de la Propuesta de Valor del Empleo para captar y retener talento
UNIDAD IV **Marca Empleadora**	1. Marca Empleadora y Propuesta de Valor Empleo. 2. De la propuesta de Valor Empleo a los procesos 3. De la experiencia del trabajador con los procesos asociados a la gestión de gente y su impacto en su vinculación con la organización: Captación y Selección, Capacitación y Desarrollo, Compensación y Reconocimiento, Condiciones de salud y seguridad, Administración de Personal, Relaciones Laborales

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, construcción de Glosario de términos, elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de los

subsistemas de Recursos Humanos vistos a lo largo de la materia, en las organizaciones en las que se encuentran adscriptos los estudiantes. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicarlos en la práctica.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos

Source: Revista Daena (International Journal of Good Conscience). 2009, Vol. 4 Issue 2, p145-159. 15p.Author(s): Codina, Barragán; Villarreal, José; Jorge Castillo; Rodríguez, Pablo Guerra.

Source: Estudio sobre “Propuesta de valor del empleado. Nuevas tendencias”. 2014 Author: Marcela Angeli y Diego Deza

Source: “Alinear personas y negocio: 99 respuestas: Soluciones prácticas para que cualquier directivo resuelva las dudas más comunes en la gestión del talento”. 2018 autor: Raúl Lagomarsino

Páginas web

Guías y material de apoyo