



RESOLUCIÓN N° 360/25

SANTA ROSA, 18 de noviembre de 2025

VISTO:

El Expediente N° 653/25, caratulado: *“s/Programas de Estudio de la Tecnicatura en Administración y Gestión Pública”*, registro de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas; y

CONSIDERANDO:

Que, en el Expediente de referencia, consta la propuesta de un nuevo Programa de Estudios de la asignatura “GESTIÓN DE LAS PERSONAS” de la carrera Tecnicatura en Administración y Gestión Pública, presentada por la Profesora Adjunta a cargo, Mg. Nélica Elizabeth SANTILLÁN;

Que la misma fue analizada por el Coordinador Curricular de la Tecnicatura en Administración y Gestión Pública, Cr. Hugo Roberto RODRÍGUEZ, quien informa que: *“1) El programa cumple con los objetivos y contenidos mínimos establecidos para el Plan de Estudios de carrera Tecnicatura en Administración y Gestión Pública. 2) El mismo está estructurado en 8 unidades, conteniendo todos los temas a desarrollar acorde a los contenidos antes citados. 3) La bibliografía se encuentra muy bien detallada y variada. 4) Presenta una adecuada descripción sobre la metodología para la enseñanza, la modalidad de dictado y de evaluación, fijando las instancias previstas para ello, ajustado a lo estipulado en el Régimen Académico vigente. 5) No presenta Programa de Examen”*;

Que, en tal sentido, remite la propuesta al Consejo Directivo para su aprobación y puesta en vigencia;

Que, según lo establece el inciso II del artículo 104° del Estatuto de la UNLPam, es atribución del Consejo Directivo *“aprobar los Programas de enseñanza proyectados por los profesores”*;

Que el asunto ingresa al Cuerpo en el marco de su 18° Sesión Ordinaria, se trata sobre tablas y se aprueba por unanimidad;

Por ello:

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS

R E S U E L V E :

Artículo 1°. Aprobar el Programa de Estudios de la actividad curricular “GESTIÓN DE LAS PERSONAS” de la carrera de Tecnicatura en Administración y Gestión Pública, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°. Establecer que el Programa de Estudios aprobado por la presente Resolución, entrará en vigencia a partir del dictado de la asignatura en el Ciclo Lectivo 2025, y tendrá una validez de 5 (cinco) años. El Programa será exigible para el examen final a partir de la primera mesa posterior al dictado de la asignatura en el mencionado Ciclo.

Artículo 3°. Regístrese, comuníquese. Pase a conocimiento de la Mg. SANTILLÁN, de la Coordinación Curricular de la Tecnicatura en Administración y Gestión Pública, de Secretaría Académica, de las Direcciones de Asuntos Docentes y Asuntos Estudiantiles y



del Centro de Estudiantes de la Facultad. Publíquese en el Sistema de Actos Resolutivos de la Universidad Nacional de La Pampa y en la página web de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. Cumplido, archívese.



ANEXO
RESOLUCIÓN N° 360/25

CARRERA: Tecnicatura en Administración y Gestión Pública

PLAN DE ESTUDIOS: Resolución del Consejo Superior N° 050/23

CÓDIGO DE ASIGNATURA: 3.1

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: “Gestión de las Personas”

APELLIDO Y NOMBRES DE LA DOCENTE A CARGO DE LA ASIGNATURA: SANTILLÁN, Nélica Elizabeth

N° DE RESOLUCIÓN QUE APRUEBA EL PROGRAMA: 360/25 del Consejo Directivo

UBICACIÓN DE LA ASIGNATURA DENTRO DEL CURRÍCULUM: 2º año, 1º cuatrimestre. Asignaturas correlativas:

- Para cursar la asignatura, se requiere tener aprobado: cursada de “DERECHO PRIVADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA” (2.1).
- Para rendir el examen final de la asignatura, se requiere tener aprobado: examen final de “DERECHO PRIVADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA” (2.1).

RÉGIMEN: Cuatrimestral

MODALIDAD: A distancia

CARGA HORARIA: 84 horas totales, divididas en 42 horas teóricas y 42 horas prácticas.

OBJETIVOS

Lograr que el/la estudiante:

- Valore la importancia del factor humano en la organización, comprenda la relación entre gestión del talento humano, logro de ventajas competitivas en una organización y la promoción de salud en el trabajo, para el desarrollo de contextos laborales productivos y sostenibles;
- Incorpore la noción de organizaciones centradas en las personas;
- Aprecie la creciente importancia de la profesionalización y especialización de la gestión de personas en el contexto de la gestión general de la organización;
- Conozca cómo inciden los cambios en el entorno y en la organización en la gestión de talento; y
- Sea capaz de reconocer y analizar los procesos y técnicas que hacen a la gestión profesional de personas en diversos tipos de organizaciones, pudiendo diseñar la implementación de buenas prácticas en los organismos que aspire desempeñarse con una mirada sistémica de la organización.

CONTENIDOS MÍNIMOS

- Propósito y función de la gestión de personas en las organizaciones.



- La evolución histórica de la gestión de los recursos humanos, de la “administración de personal” a la “gestión de talento” y “organizaciones centradas en las personas”. Diseño de experiencias de empleado/a.
- Planeación estratégica de la gestión de personas. Principales procesos de la gestión de las personas: objetivos, procesos e indicadores. Atracción, desarrollo y retención de talento.
- Diseño organizacional, puestos y perfiles por competencias, integración de personas a la organización, compensaciones y beneficios, cultura y clima organizacional, higiene y seguridad en el trabajo, calidad de vida y bienestar laboral, experiencia de empleado/a.
- Capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera y movilidad interna. Diversidad e inclusión laboral. Perspectiva de género.
- Alineación organizacional. Información, control de gestión y auditoría operativa.
- Dirección, supervisión, liderazgo, desarrollo de equipos y gestión de conflictos.

FUNDAMENTACIÓN

En el contexto de la administración y gestión pública, la gestión de personas es una disciplina fundamental que permite optimizar el rendimiento y el bienestar del capital humano. Esta asignatura se enfoca en proporcionar al estudiantado las competencias necesarias para gestionar eficazmente a las personas, promoviendo una Administración Pública más eficiente, transparente y orientada al servicio de la comunidad.

La gestión de personas en este ámbito presenta desafíos específicos que requieren un abordaje integral y contextualizado. A diferencia del sector privado, las organizaciones públicas deben responder a un marco normativo riguroso, a la vez que deben garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas. Además, el entorno cambiante y las crecientes demandas de la ciudadanía exigen que los/las gestores/as públicos/as sean capaces de adaptarse rápidamente y de implementar estrategias innovadoras de gestión del talento.

La incorporación del espacio curricular “Gestión de las Personas” a esta Tecnicatura es crucial para la formación de profesionales competentes y comprometidos/as. Quienes egresen de esta carrera estarán mejor preparados/as para:

- Gestionar equipos de trabajo diversos y multidisciplinarios, fomentando un ambiente de colaboración y respeto;
- Implementar políticas de recursos humanos alineadas con los objetivos estratégicos de las organizaciones públicas;
- Promover el desarrollo profesional continuo de los/las empleados/as públicos/as, contribuyendo al fortalecimiento institucional; y
- Desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación efectiva, esenciales para la gestión del personal y la resolución de conflictos.

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR PÚBLICO

- 1) Propósito y función de la gestión de personas en las organizaciones públicas.
- 2) Evolución histórica de la gestión de recursos humanos: de la administración de personal a la gestión de talento y organizaciones centradas en las personas.
- 3) Diseño de experiencias del/de la empleado/a en el sector público.



UNIDAD 2: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

- 1) Planeación estratégica de la gestión de personas: objetivos, procesos e indicadores.
- 2) Atracción, desarrollo y retención de talento en el sector público.
- 3) Diseño organizacional, puestos y perfiles por competencias.

UNIDAD 3: INTEGRACIÓN DE PERSONAS A LA ORGANIZACIÓN

- 1) La propuesta de valor al/a la empleado/a.
- 2) Reclutamiento interno y externo.
- 3) Proceso de selección de personas en el sector público: pasos, técnicas, actores, evaluación. Proceso de inducción. Contrato psicológico.

UNIDAD 4: CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

- 1) Cultura y clima organizacional: definición y relevancia en el sector público.
- 2) Higiene y seguridad en el trabajo.
- 3) Calidad de vida y bienestar laboral.

UNIDAD 5: COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- 1) Remuneración. Tipos.
- 2) Motivación y compensaciones.
- 3) Beneficios y salario emocional.

UNIDAD 6: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE CARRERA

- 1) Evaluación de desempeño: métodos y técnicas.
- 2) Capacitación y desarrollo profesional en el sector público.
- 3) Desarrollo de carrera y movilidad interna.

UNIDAD 7: RELACIONES LABORALES Y DIVERSIDAD EN EL TRABAJO

- 1) Relaciones laborales en Argentina: marco legal y prácticas.
- 2) Diversidad e inclusión laboral.

UNIDAD 8: LIDERAZGO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

- 1) Dirección y supervisión en el sector público.
- 2) Liderazgo: teorías y estilos aplicados a la Administración Pública.
- 3) Gestión de conflictos y desarrollo de equipos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Además de la bibliografía que se enumera a continuación, el equipo de cátedra brindará material propio, videos y PDFs con contenido de cada Unidad y ejercicios de reflexión y aplicación, así como también podcasts y entrevistas a invitados/as referentes en las temáticas, pertenecientes a organizaciones públicas de La Pampa y Buenos Aires.

- AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (ANDiS) Y SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO (SGyEP). (2021). *Guía para la implementación del Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral para Personas con Discapacidad*. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/355000-359999/358927/resconj3.pdf>



- ALLES, M. (2008). *Diccionario de preguntas. Gestión por competencias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Granica.
- ALLES, M. (2015). *Diccionario de comportamientos. La trilogía*, Tomo 2. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Granica.
- CASTILHO, P. et. al (2020). *Diversity matters: Por qué las compañías con un alto grado de diversidad son más saludables, felices y rentables*. Nueva York: McKinsey & Company.
- CENTRO LATINOAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO (CLAD) (2016). *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público*. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28876962/Gu%C3%ADa+Referencial+Iberoamericana+de+Competencias+Laborales+en+el+Sector+P%C3%BAblico.pdf/318aa3c9-8b62-4823-fe60-99b3a9d55d6c>
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del talento humano*, Parte 1. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- CONTRERAS, F. et. al (2010). *Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud*. Revista Argentina de Clínica Psicológica, Volumen XIX, N° 2. México: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921801007.pdf>
- D'AMBROSIO, C. (2022). *Promoción del bienestar en el entorno laboral: la experiencia de Córdoba*. Córdoba: Dirección General de Gestión Integral de Personas, Secretaría de Capital Humano del Gobierno de Córdoba. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Promoci%C3%B3n%20del%20bienestar%20-%20Congreso%202022%20v2.ppt%20%281%29.pdf
- DA SILVA, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: Editorial I.T.P. Latin America.
- DOHM, Gisela (2023). *Guía para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en organizaciones. Lineamientos para la implementación del Convenio 190*. Buenos Aires: ELA. Disponible en: <https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/A-Guia-violencia-laboral.pdf>
- FELCMAN, I. y BLUTMAN, G. (2020). *Cultura organizacional: nuevos dioses y la búsqueda del eslabón perdido para la transformación del Estado*. Cuadernos Del INAP (CUINAP), 1 (18). Disponible en: <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/198>
- GARCÍA, M. E. y QUINTANS, N. B. (2015). *El desafío de gestionar los Recursos Humanos en la Administración Pública Provincial*, en PAGANI, M. L.; PAYO, M. A. y GALINELLI, B. A., *Estudios sobre Gestión Pública: Aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. Subsecretaría para la Modernización del Estado del Gobierno de la provincia de Buenos Aires. Disponible en: <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/125309>
- GHIGLIONE, F. A. (2015). *Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Trabajo Final de Maestría en Gestión Empresarial, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad Nacional de La Pampa. Disponible en: <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/944>
- GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE LA PAMPA (1974). *Estatuto para los Agentes de la Administración Pública Provincial de los Poderes Ejecutivo y Legislativo*



(Ley Provincial N° 643). Disponible en:
https://cultura.lapampa.gob.ar/images/Archivos/Banda_Sinfonica/Ley_No_643.pdf

- HATUM, A. (2009). *Alineando la organización: estrategias y prácticas de Recursos Humanos para managers*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Granica.
- HATUM, A. (2021). *Gestión de personas en las organizaciones innovadoras*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Granica.
- JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS (s.f.). *Régimen general del empleo público*. Disponible en: <https://mepp.jefatura.gob.ar/componente1>
- LASTRA, M. (2020). *Estrés y depresión en la vida laboral. Definición, relación con riesgos emergentes del trabajo y costos económicos*. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo Argentino de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estres_y_depresion_en_la_vida_laboral_0.pdf
- MINISTERIO DE DESREGULACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO (s.f.). *Portal del empleado público nacional: Evaluación de desempeño*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/carrera-administrativa/evaluacion-de-desempeno>
- OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (ONEP) (2022). *Directorio Central de Competencias Laborales*. Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal/Secretaría de Gestión y Empleo Público. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dc_directorio_de_competencias_29052020.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso*. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2019). *Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa: Guía de buenas prácticas*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/gestion-de-la-diversidad-y-promocion-de-la-igualdad-en-la-empresa-guia-de>
- PÉREZ PANDURO, S. y FLORES, E. (2022). *Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Volumen 6, N° 2. México: Asociación Latinoamérica para el Avance de las Ciencias (ALAC). Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- PÉREZ VAN MORLEGAN, L. y AYALA, J. C. (2012). *La gestión moderna en Recursos Humanos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Eudeba.
- ROBBINS, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson/Prentice Hall.
- SANTANDREU, D. (2022). *Alta Dirección Pública en el Estado Nacional Argentino 2018-2022: la importancia del proceso de selección de personal para ocupar cargos con personal idóneo según sus perfiles, aptitudes y competencias*. Trabajo Final de Maestría en Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-2422_SantandreuD
- SANTILLÁN, N. E. (2018). *Feedback... Del dicho al hecho hay mucho trecho*. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/feedbackdel-dicho-al-hecho-hay-mucho-trecho-elizabeth-santillan/?trackingId=2UInTHNwSYeEOq7w5kylfw%3D%3D>



- SANTILLÁN, N. E. (2020). *Liderazgo virtual: Herramientas para liderar equipos distribuidos*. Trabajo Final de Maestría.
- SANTILLÁN, N. E. (2023). *¿Cómo desarrollar verdaderos equipos de trabajo?* Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-desarrollar-verdaderos-equipos-de-trabajo-elizabeth-santillan/?trackingId=AI1WqyPzSBSFX1RRsMiUdg%3D%3D>
- SANZ, P. V. (2015). *La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública: su importancia para la implementación de un modelo de Gestión por Resultados*. Trabajo Final de Especialización en Gestión Pública por Resultados, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-0397_SanzPV
- SOTO, R. L. (2024). *Impacto de la motivación en el clima laboral de ámbitos públicos y privados*. Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas, Volumen 14, N° 1. Santa Rosa: EdUNLPam. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2024-v14n1a06>
- WEGMAN, G. (2021). *La motivación como factor crítico del empleo público*. Cuadernos Del INAP (CUINAP), 2 (56). Disponible en: <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/234>

METODOLOGÍA CON LA CUAL SE DESARROLLARÁ EL PROGRAMA

El Programa de Estudios se desarrollará bajo una modalidad a distancia, promoviendo un aprendizaje activo y significativo por parte de los y las estudiantes. Para ello, se emplearán diversas estrategias de enseñanza y aprendizaje que faciliten la comprensión de los contenidos y el desarrollo de competencias clave para la asignatura, contando con una hoja de ruta para cada Unidad diseñada en el Campus Virtual:

- **CLASES EXPOSITIVAS VIRTUALES:** se dispondrán videos donde la docente y referentes en la temática, exponen los conceptos principales de cada Unidad, incluyen material audiovisual, presentaciones, ejemplos y casos. Las presentaciones expuestas quedan a disposición de los/las estudiantes en un apartado específico del Campus Virtual.
- **CHEQUEOS CONCEPTUALES:** al finalizar cada clase expositiva, se realizarán actividades sencillas de chequeo conceptual utilizando diferentes plataformas y técnicas tales como: verdadero/falso, multiple choice, unir frases, ahorcado, en Genially, Padlet, Matching Pairs, etc.
- **PODCAST Y ENTREVISTAS:** se dispondrá de intercambios con referentes de áreas de Recursos Humanos de organismos públicos, para que compartan de primera mano cómo se desarrollan los procesos de gestión de talento dentro de cada organización, sus fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora.
- **DEBATES EN FOROS VIRTUALES:** se habilitarán espacios de discusión en el Campus Virtual para que los/las estudiantes intercambien ideas y opiniones sobre temáticas propuestas. Esta estrategia fomentará el pensamiento crítico y la argumentación fundamentada. Durante todo el programa se habilitarán foros de consultas.
- **TRABAJO EN GRUPOS COLABORATIVOS:** se conformarán grupos de trabajo que desarrollarán producciones en forma cooperativa, estimulando la interacción entre pares y la construcción colectiva del conocimiento.
- **LECTURAS Y ANÁLISIS:** se proporcionarán textos, artículos y documentos clave para que los y las estudiantes realicen lecturas críticas, respondan preguntas orientadoras y participen en reflexiones individuales o grupales.
- **CHECKLIST:** previo a cada instancia de evaluación, se proponen preguntas guías de repaso.



DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE LAS ACTIVIDADES TEÓRICAS Y/O PRÁCTICAS

Las actividades prácticas que los y las estudiantes deberán realizar a lo largo de la cursada, serán ejercicios, tests autoadministrables, respuestas a cuestionarios guía, trabajos prácticos, investigación, entre otras.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las instancias de evaluación serán presenciales. Habrá 2 (dos) exámenes parciales, cada uno con su correspondiente recuperatorio. Asimismo, aquellos/as estudiantes que aprueben las instancias parciales con una nota de 7 (siete) puntos o más, rendirán un trabajo integrador, el cual contará, también, con su respectivo recuperatorio.

Aquellos/as estudiantes que no promocionen la materia, pero hayan obtenido nota de 4 (cuatro) puntos o más en los parciales antes mencionados, podrán aprobar la asignatura mediante examen final.

Hoja de firmas