

---

## Tipo de trayecto: módulo

### 1. DENOMINACIÓN: Perspectiva DEI: Estrategias Innovadoras para atraer talentos

### 2. DESTINATARIOS

Reclutadores, seleccionadores o cualquier persona involucrada en procesos de selección de personal y/o en la toma de decisión del ingreso de personal en empresas, organismos, consultoras u otros contextos laborales.

### 3. REQUISITOS DE INGRESO

Para inscribirse en este trayecto los interesados deben ser mayores de 18 años.

En el momento de la matriculación se requerirá la certificación correspondiente a su formación de Nivel Superior pertinente con este trayecto formativo o constancia de desempeño en puestos ligados al área: People, Gestión de personas, Talento y personas o Capital Humano en empresas, organismos o consultoras.

### 4. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Analizar el impacto de la diversidad, equidad e inclusión en los procesos de atracción de talento y su contribución al éxito organizacional.

Comprender los conceptos claves relacionados con sesgos inconscientes y cómo afectan las decisiones en la atracción de talento.

Interpretar datos y casos prácticos para evaluar la eficacia de estrategias inclusivas en la atracción de talento.

Aplicar herramientas y metodologías que promuevan la equidad y la inclusión en la redacción de ofertas laborales y en las estrategias de reclutamiento.

Implementar el enfoque inclusivo en las comunicaciones de marca empleadora y en la relación con los candidatos.

Organizar procesos de atracción de talento que consideren la diversidad universal, con foco en el talento de las personas.

## **5. COMPETENCIAS**

Domina los fundamentos teóricos de la perspectiva DEI y su relación con la atracción y gestión del talento

Identifica y supera sesgos naturalizados en los procesos de reclutamiento.

Diseña estrategias de selección que promueven la equidad e inclusión.

## **6. JUSTIFICACIÓN**

Este trayecto es valioso porque permite a los profesionales de Recursos Humanos y a los líderes organizacionales desarrollar competencias clave para garantizar que los procesos de atracción de talento sean inclusivos, equitativos y alineados con los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). En el marco de esta perspectiva un concepto eje es el “talentos diversos” que hace referencia a la amplia gama de habilidades, experiencias, perspectivas y características que las personas aportan a un entorno, y que enriquecen la cultura organizacional lo cual incluye las dimensiones: identidad, origen, experiencia y líneas de pensamiento.

La atracción de talentos diversos se ha convertido en una necesidad estratégica para las organizaciones que buscan adaptarse a un mundo laboral cada vez más globalizado, dinámico e inclusivo; es una oportunidad de profesionalizar la elección de personas desde una mirada ampliada de los talentos. La capacitación responde a una problemática recurrente en muchas organizaciones: la dificultad para atraer talento que refleja la diversidad de la sociedad, debido a barreras visibles e invisibles, como sesgos inconscientes, descripciones de puestos no inclusivas o estrategias de comunicación que no alcanzan a grupos subrepresentados. Al incorporar la perspectiva (DEI) aumenta la accesibilidad de la oferta laboral a un público más diverso y amplio, superando las limitaciones de los métodos tradicionales.

Al participar en esta formación, los asistentes obtendrán herramientas concretas para rediseñar los procesos de atracción de talento, eliminando obstáculos y promoviendo la equidad de oportunidades.

En definitiva, este trayecto es una respuesta estratégica a la necesidad de atraer, retener y gestionar el talento diverso que las organizaciones necesitan para prosperar.

## **7. Pertinencia de su dictado en Campus Norte:**

Esta propuesta es adecuada a la lógica y sentido educativo de Campus Norte en virtud de que representa una oportunidad de capacitación actual, ágil, inclusiva y focalizada en el desarrollo de competencias básicas para la aplicación de una perspectiva respetuosa de todas las personas que aspiren a ser incluídas en un proceso de selección de personal .

El enfoque, tanto teórico como procedimental con el que se ha diseñado esta propuesta apuntan a que quienes cursen adquieran competencias que les permitan interactuar, trabajar y solucionar situaciones siendo parte de equipos de trabajo o liderándolos en pos del logro de objetivos.

Esta oferta educativa corresponde al área de desarrollo de las habilidades socio emocionales; por lo tanto, se ha desarrollado en relación a problemáticas ligadas al mejoramiento de la calidad de las relaciones dentro de las organizaciones al igual que otros trayectos formativos que forman parte de las ofertas académicas de Campus Norte UNC.

Este tipo de formación brinda a las personas conocimientos y herramientas que pueden ser aplicados en el corto plazo, en su ámbito de trabajo, para actualizar los lineamientos de trabajo propios y de la organización que integran lo cual colabora al crecimiento territorial.

## **8. Estructura**

El presente trayecto está organizado en diez unidades temáticas a desarrollarse en once encuentros semanales de 2 horas de duración cada uno. El desarrollo del contenido teórico/práctico y las evaluaciones de proceso tendrán lugar entre el primer y décimo encuentro virtual sincrónico; en el último encuentro se llevará a cabo la actividad evaluativa final del trayecto.

La metodología de enseñanza estará basada en la articulación de saberes teóricos con actividades prácticas individuales y grupales que induzcan al análisis de casos con el propósito de reflexionar y consolidar progresivamente los fundamentos de la perspectiva DEI.

Esta estructura permitirá a los participantes adquirir paulatinamente los saberes y habilidades necesarias para lograr los objetivos de aprendizaje planteados.

## **9. Contenidos mínimos de cada unidad:**

**Unidad 1:** Perspectiva DEI fundamentos: Diversidad, Igualdad, Equidad, Interseccionalidad, Privilegios.

**Unidad 2:** Ventajas competitivas para los profesionales de Recursos Humanos al aplicar Perspectiva DEI.

**Unidad 3:** Accesibilidad Universal: factor clave en el proceso de selección de personal inclusivo.

**Unidad 4:** Diseño de puesto laboral accesible y oferta laboral.

**Unidad 5:** Diseño del proceso estratégico de búsqueda de talento diverso.

**Unidad 6:** Recepción de CV, Creación de informe, preparación para entrevista.

**Unidad 7:** Entrevistas.

**Unidad 8:** Lengua de Señas para selectores.

**Unidad 9:** Onboarding y programa de acompañamiento.

**Unidad 10:** Creación de KPI, Comunicación.

#### **10. Modalidad de cursado:**

El dictado de las clases de este trayecto se llevará a cabo en modalidad virtual a través de las plataforma Zoom o Meet. El acceso a las clases se realiza desde el enlace compartido en el aula virtual del trayecto, alojada en Moodle de Campus Norte. Los materiales de soporte necesarios para el aprendizaje se ponen a disposición en el aula virtual desde donde cada estudiante puede descargarlos e imprimirlos para su más cómoda manipulación.

#### **11. Cronograma de dictado y Carga horaria total expresada en horas y créditos**

Semana	Temas	Carga horaria (h)	
		Lectiva	Trabajo autónomo
1	Perspectiva DEI fundamentos: Diversidad, Igualdad, Equidad, Interseccionalidad, Privilegios.	2	2
2	Ventajas competitivas para los profesionales de Recursos Humanos al aplicar Perspectiva DEI.	2	2

3	Accesibilidad Universal: factor clave en el proceso de selección de personal inclusivo.	2	2
4	Diseño de puesto laboral accesible y oferta laboral.	2	2
5	Diseño del proceso estratégico de búsqueda de talento diverso.	2	2
6	Recepción de CV, Creación de informe, preparación para entrevista.	2	2
7	Entrevistas.	2	2
8	Lengua de Señas para selectores.	2	2
9	Onboarding y programa de acompañamiento.	2	2
10	Creación de KPI, Comunicación.	2	2
11	Encuentro Evaluativo Final Integrador	2	
		22	20
	Carga Horaria Total:	42	
	Total de Créditos Académicos	1.68	

## 12. Nómina de docentes y CV nominal

Nombre/s	Apellido/s	Nº de DNI	Email	Teléfono	Temas que dicta en la propuesta
Marta	Giménez Dean	29714951	<b>enclaveconsultora@gmail.com</b>	<b>351-8502769</b>	Unidad 1 a 10 y Evaluación Final
Carolina	Del Valle		<b>enclaveconsultora@gmail.com</b>	<b>351-3077161</b>	Unidad 8

### **13. Modalidades de evaluación (parcial y final)**

#### **Evaluación formativa**

A lo largo del trayecto formativo se implementará una estrategia de evaluación continua que incluirá las siguientes instancias:

- actividades evaluativas semi estructuradas diseñadas específicamente para verificar la adquisición de los conocimientos y habilidades abordados en cada unidad temática.
- Evaluación integradora final consistente en la resolución de un caso similar a los que se presentan en la selección de personal.
- Retroalimentación: en la sesión grupal final se propiciará un segmento de intercambio y diálogo sobre los aprendizajes teórico-práctico logrados y las dificultades encontradas en el trayecto.
- Recuperación: si alguna de las actividades evaluativas no llegara a ser aprobada se podrá acceder a una oportunidad de evaluación recuperatoria en los plazos definidos por Campus Norte UNC.

#### **14. Requisitos de aprobación:**

Para aprobar el trayecto los participantes deberán:

- asistir al menos a 9 de las 10 clases de desarrollo de contenido para asegurar su aprendizaje y dominio de los fundamentos de la perspectiva y las habilidades que le permitirán acreditar las competencias del trayecto.
- Resolver y aprobar las actividades evaluativas intermedias y la evaluación integradora final del trayecto.

Los indicadores de valoración de las evaluaciones de proceso y final serán Aprobado/Desaprobado correspondiendo la aprobación al logro del 70% de los objetivos trazados.

#### **15. Bibliografía:**

**CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2013). Notas para la Igualdad n°10.**

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas\\_para\\_la\\_igualdad\\_ndeg10\\_-\\_brecha\\_digital\\_de\\_genero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas_para_la_igualdad_ndeg10_-_brecha_digital_de_genero.pdf)

**Congreso de la Nación Argentina.** (2019, 10 de enero). *Ley N° 27.499. Ley Micaela.* Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos\\_para\\_la\\_certificacion\\_ley\\_micaela.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_para_la_certificacion_ley_micaela.pdf)

**FREIJO, María Florencia** (2020) (Mal) Educadas. Editorial: Booket. Argentina

**FREIJO, María Florencia** (2020) Solas (aún acompañadas) Edit. El Ateneo. Argentina

**FREIJO, María Florencia** (2022) Decididas: Amor, sexo y dinero Ediciones Temas de hoy. Argentina

**Ley Nacional N° 26.485/2009.** Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>

**Ley Nacional N° 26.743/2012.** Ley Nacional de Identidad de Género.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

**Ministerio de Economía. (2020)** Las brechas de género en la Argentina

Estado de situación y desafíos. Disponible en: <https://bit.ly/3GCKkkd>

**Naciones Unidas** (2006) Convención internacional de las personas con discapacidad. Nueva York. Disponible en:

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

**NASH, Oliver** (2022) Siempre estuve ahí. Edit. Aguilar. España

**ONU Mujeres. (2011). Principio para el empoderamiento de las mujeres.**

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2019). *Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Ginebra: OIT. Disponible en:

<https://c190.lim.ilo.org/>

**Principios de Yogyakarta.** (2006). Disponible en: <https://bit.ly/3roKEYv>

**SANTILLAN, Florencia - SOLANS, Sergio** (2023) Maldita Lisiada. Editorial: Chirimbote. Argentina

**UIT. (2019). Reducción de la brecha de género.**

<https://www.itu.int/es/mediacentre/backgrounders/Pages/bridging-the-gender-divide.aspx>

**UNESCO. (1991). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.**

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

## **16. Cupo**

Para el adecuado acompañamiento pedagógico a los cursantes de este trayecto y garantizar una buena dinámica de trabajo el cupo mínimo es de 15 participantes y máximo de 30 personas.

## **17. Recursos y habilidades necesarias para el cursado, en virtud de las modalidades definidas.**

Se requiere manejo básico de recursos informáticos, navegadores y dispositivo móvil con buena conectividad que permita mantener una videollamada y acceder a sitios web para realizar las actividades programadas.



## MODELO DE CERTIFICADO

El Campus Norte de la Universidad Nacional de Córdoba

Certifica que (APELLIDO Y NOMBRE COMPLETO)

DNI xxxxxxxxxxxx

ha finalizado el módulo

### **Perspectiva DEI: Estrategias Innovadoras para atraer talentos**

aprobado por Resolución ...XXXX., con una carga horaria de 42 (cuarenta y dos) horas reloj, equivalente a 1.68 créditos académicos.

Por tal motivo se certifica la demostración de las siguientes competencias:

Domina los fundamentos teóricos de la perspectiva DEI y su relación con la gestión del talento.

Identifica y supera sesgos naturalizados en los procesos de reclutamiento.

Diseña estrategias de selección que promueven la equidad e inclusión.

Córdoba, ... de ..... de 2025

Firma Directora Académica

Firma Prorector