

Presidencia Roque Sáenz Peña, 07 de agosto de 2025

RESOLUCIÓN N° 217/2025 - C.D.C.B. y A.

VISTO:

El Expediente N° 01-2025-01227 sobre aprobación del Programa de Selección y Capacitación del Personal correspondiente a la Carrera Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad, iniciado por el Coord. de Carrera, Ing. BERG, Oscar Francisco; y

CONSIDERANDO:

Que la asignatura Selección y Capacitación del Personal corresponde al 3° año 2do. cuatrimestre de la Carrera Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad que se dicta bajo la Modalidad Pedagógica a Distancia;

Que el Programa Analítico contempla los contenidos mínimos y la carga horaria propuestos en el Plan de estudios de la Carrera, aprobado por Resolución N°318/2022-C.S.;

Que las asignaturas correlativas respetan lo establecido en el Sistema de Correlatividades de la Carrera, aprobado por Resolución N°319/2022-C.S.;

Que los objetivos planteados guardan coherencia con los contenidos, métodos pedagógicos y de evaluación propuestos, y la fundamentación refleja la relevancia de la asignatura en la formación de los futuros profesionales;

Que los Trabajos Prácticos planteados son pertinentes y adecuados y la bibliografía propuesta es actualizada;

Lo aprobado en sesión de la fecha.

POR ELLO:

**EL CONSEJO DEPARTAMENTAL
DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS Y APLICADAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°: APROBAR el Programa de la asignatura Selección y Capacitación del Personal correspondiente a la carrera de Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad, que como Anexo Único forma parte de la presente Resolución.


ARTÍCULO 2°: Regístrese, comuníquese, y archívese.



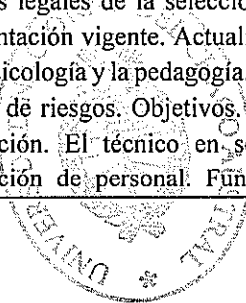
Nora B. Okulik
Dra. Nora B. Okulik
Directora
Dpto. de Cs. Básicas y Aplicadas

THE UNIVERSITY OF
MICHIGAN LIBRARY
ANN ARBOR, MICHIGAN
48106-1000

ANEXO: PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

 <p>UNCAUS UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL</p>		<p align="center">22 - SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Plan de Estudios - Resolución N° 318/2022 – C.S.</p>	
<p>Carga Horaria: 60 horas Teóricas: 20 horas Prácticas: 40 horas</p>		<p>Programa vigente desde: 2025</p>	
<p align="center">Carrera</p>		<p>Año</p>	<p>Cuatrimestre</p>
<p align="center">Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad Modalidad a Distancia</p>		<p>3°</p>	<p>Segundo</p>
<p align="center">CORRELATIVAS PRECEDENTES</p>		<p align="center">CORRELATIVAS SUBSIGUIENTES</p>	
<p align="center">Asignaturas</p>		<p align="center">Asignaturas</p>	
<p align="center">Para cursar</p>		<p align="center">Para rendir</p>	
<p>Regularizadas</p>	<p>Aprobadas</p>	<p>Aprobadas</p>	<p>Trabajo Final (27)</p>
<p>- Psicología Laboral (02) - Relaciones Humanas I (07) - Relaciones Humanas II (09)</p>	<p>-----</p>	<p>- Psicología Laboral (02) - Relaciones Humanas I (07) - Relaciones Humanas II (09)</p>	
<p>DOCENTES:</p>		<p>Prof. Adjunto: Ing. Pablo Esteban Franco JTP: Lic. Marcos Urinovsky</p>	
<p>FUNDAMENTACIÓN:</p>		<p>Esta actividad curricular permitirá a las/os estudiantes aprender los principios y técnicas de selección y capacitación del personal en función de los riesgos que presenta cada puesto de trabajo en particular; como así también aplicar fundamentos psicológicos y pedagógicos de manera adecuada para la implementación de una eficaz selección y capacitación del personal.</p>	
<p>OBJETIVOS:</p>		<p>Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer y comprender los principios y técnicas de la selección y capacitación del personal, en función de los riesgos presentes en el ámbito laboral. <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interpretar la implementación efectiva de la práctica de selección de personal por competencias. • Aplicar los fundamentos psicológicos y pedagógicos para la implementación de una eficaz capacitación del personal. 	
<p>CONTENIDOS MÍNIMOS:</p>		<p>Selección de personal, su relación con la psicología y la medicina laboral. Incidencia en la prevención de accidentes y la seguridad industrial. La vocación. Métodos y técnicas de selección de personal. Distintas aplicaciones en el campo laboral, entrevista. Test. Profesiogramas. Aspectos legales de la selección y capacitación de personal. Análisis de la reglamentación vigente. Actualizaciones. Capacitación del personal, relación con la psicología y la pedagogía. Proceso de aprendizaje. Capacitación laboral. Análisis de riesgos. Objetivos. Métodos. Planes. Organización de cursos de capacitación. El técnico en seguridad y su relación con la selección y capacitación de personal. Función y perfil del técnico. Aspectos legales</p>	

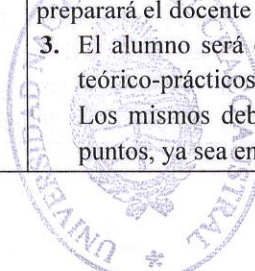
M



///Res. N° 217/2025-DCByA.

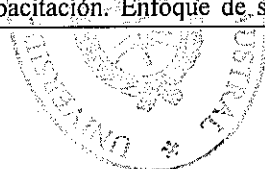
	<p>referidos a la necesidad de contar con Servicio de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad.</p>
<p>MÉTODOS PEDAGÓGICOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clases virtuales sincrónicas y asincrónicas. • Desarrollo de trabajos prácticos, con resolución de casos de análisis, constituidos con la finalidad de examinar el nivel de comprensión de cada módulo, el compromiso y responsabilidad del alumno. • Debate sobre temas proporcionados mediante noticias de internet, estudio de casos, considerados para que el alumno realice el análisis de éstos y logre aplicar los conceptos semanales, a través de foros de discusión, respondiendo a su vez las inquietudes que surjan en dicho foro. • Evaluación semanal, mediante cuestionarios para apreciar el nivel de aprendizaje del alumno, teniendo en cuenta: comprensión de conceptos básicos tratados, capacidad para seleccionar las alternativas más adecuadas para la resolución de cada problema.
<p>MÉTODOS DE EVALUACIÓN:</p>	<p>Evaluación de la enseñanza: A través del intercambio alumno-docente mediante el desarrollo de las actividades a lo largo del cursado además de las participaciones e inquietudes que aparezcan en los foros semanales.</p> <p>Evaluación de aprendizaje: Mediante la implementación de actividades se evaluarán el compromiso, responsabilidad y nivel de aprendizaje del alumno. Con este método se pretende realizar el seguimiento de la evolución formativa por cada clase. De igual modo, se sumará a dicha evaluación las inquietudes, participaciones e intercambios que surjan de los foros que se propongan desde el equipo docente, los cuales demuestran el interés por parte del alumno hacia la materia. La evaluación sumativa se realizará mediante dos (2) evaluaciones teórico prácticas de los contenidos desarrollados.</p> <p>Criterios de aprobación: Condiciones para regularizar la asignatura:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los alumnos deberán contar con un mínimo del 80% de asistencia en la modalidad virtual, condición que se evaluará con la participación continua en los foros, con un mínimo de dos intervenciones semanales. Estas intervenciones consistirán en el envío de problemas resueltos tomados de la guía de trabajos prácticos, no pudiendo repetirse los mismos entre alumnos del mismo grupo. El docente evaluará el procedimiento seguido por el alumno para su resolución y considerará si la tarea fue cumplida o no. En caso de no serlo, le solicitará al alumno el envío de la resolución de un ejercicio adicional preparado por el docente, que no será tomado de la guía de trabajos prácticos. 2. Aprobación del 100% de los trabajos prácticos. Esta condición será evaluada con la presentación adicional de problemas de aplicación orientados al área de estudio, en los cuáles el alumno deba poner en juego los contenidos y procedimientos aprendidos durante el desarrollo de la correspondiente guía de trabajos prácticos. Contará con dos días a partir del envío de los problemas para poder resolverlos y devolverlos al docente correspondiente. En el caso en que no cumpliera con este requisito, se considerará el trabajo práctico correspondiente como desaprobado, y deberá recuperarlo la semana siguiente con ejercicios del tipo teórico-prácticos que preparará el docente sobre los contenidos desarrollados. 3. El alumno será evaluado mediante dos (2) exámenes parciales, de tipo teórico-prácticos, virtuales, con formato de lecciones y/o cuestionarios. Los mismos deberán estar aprobados con una nota mínima de 6 (seis) puntos, ya sea en primera instancia o en los períodos de recuperación.

M



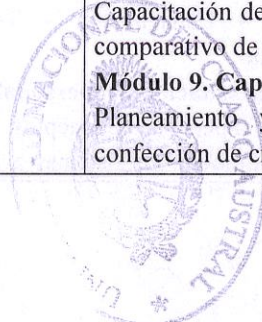
	<p>Cumplidas las condiciones 1), 2) y 3) el alumno obtendrá el carácter de REGULAR en la asignatura.</p> <p>El alumno regular deberá aprobar un EXAMEN FINAL PRESENCIAL, de carácter teórico-práctico, en forma escrita u oral, con una nota mínima de 6 (seis) puntos, ante tribunal, para lograr la aprobación de la asignatura. Eventualmente la evaluación podrá realizarse por videoconferencia sincrónica.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comprensión de conceptos básicos tratados. -Presentación en forma clara, ordenada y prolija de los trabajos y de la comunicación de la información aprendida. -Aplicación correcta de las herramientas propuestas para la resolución de la problemática planteada. -Uso correcto del vocabulario específico. <p>Se aplica la normativa vigente.</p>
<p>PROGRAMA ANALÍTICO DE CONTENIDOS:</p>	<p>Módulo 1. Selección de personal Definición. Su relación con la psicología y la medicina laboral. Examen preocupacional. Incidencia de la selección en la prevención de accidentes y la seguridad industrial. La vocación. Teorías sobre la vocación.</p> <p>Módulo 2. Contratación de personal Necesidad de contratación de personal. Agrupamiento de tareas en los puestos de trabajo. Análisis de los puestos de trabajo. Creación de un puesto. Identificación del puesto de trabajo. Descripción del puesto de trabajo. Perfil del candidato. Análisis de la factibilidad de creación del puesto de trabajo. Valoración del puesto de trabajo.</p> <p>Módulo 3. Empleo y reclutamiento Etapas de la función empleo. Fase previa de la selección. Reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Fuentes de reclutamiento. Canales de reclutamiento. Formas de hacer reclutamiento. Etapas principales de los procesos de reclutamiento.</p> <p>Módulo 4. Métodos y técnicas en selección Métodos y técnicas en selección de personal. Standard de puesto. Profesiograma. Metodología. El Proceso de selección del personal. Servicios participantes. Distintas aplicaciones en el campo laboral. Técnicas selectivas. Psicometría en el Proceso de selección.</p> <p>Módulo 5. Entrevista laboral Entrevista. Definición. Tipos de entrevistas. Pasos de la entrevista. Ventajas y Desventajas. Modalidades de la entrevista. Técnicas que utilizan los entrevistadores no-directivos. Factores psicológicos que afectan al entrevistado y entrevistador.</p> <p>Módulo 6. Test de aptitudes Test. Definición. Perfil de aptitudes. Aptitudes: mentales, caracteriales, psicomotrices, específicas. Profesiogramas. Psicotecnia. Ejemplos prácticos.</p> <p>Módulo 7. Aspectos legales Aspectos legales de la selección y capacitación de personal. Ley 19.587 - Decreto 351/79. Capítulo 20 - Selección de personal - Texto legal. Interpretación. Informe complementario. Metodología de la selección. Capítulo 21 - Capacitación - Texto legal. Interpretación. Informe complementario.</p> <p>Módulo 8. Capacitación del personal Capacitación del personal. Conceptos. Tipologías educativas. El alcance de la capacitación. Enfoque de sistemas a la capacitación. Fases: Evaluación de</p>

M



	<p>necesidades, Diseño de programa, Instrumentación, Evaluación. Temas especiales en capacitación y desarrollo.</p> <p>Módulo 9. Capacitación laboral Planeamiento y capacitación. Consideraciones generales. Análisis de riesgos. Objetivos de la capacitación. Aspectos. Métodos. Descripción de puesto con fines de adiestramiento. Técnicas grupales. Objetivos de las técnicas grupales. Dinámica y técnicas de grupo.</p> <p>Módulo 10. El técnico y su relación con la selección y capacitación Función del técnico de seguridad. Perfil profesional del técnico en seguridad. Características de la profesión. Participación del técnico en la selección y capacitación. Aspectos legales referidos a la necesidad de contar con Servicio de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad.</p> <p>Módulo 11. Buenas prácticas en el proceso de selección y capacitación Buenas prácticas en el desarrollo de los procesos de selección y capacitación. Formalización. Estudio del trabajo. Reclutamiento. Evaluación de los candidatos. Toma de decisiones. Contratación. Validación. Solución de dilemas.</p>
<p>PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS:</p>	<p>Actividad modo cuestionario en cada módulo, acorde al material teórico correspondiente. Foro complementario, con material de investigación, expresando conclusión respecto de lo investigado.</p> <p>Módulo 1. Selección de personal Incidencia de la selección en la prevención de accidentes y la seguridad industrial. La vocación. Foro: Compartir y explicar un test referido al análisis de la vocación.</p> <p>Módulo 2. Contratación de personal Descripción del puesto de trabajo. Perfil del candidato. Foro: Búsqueda bibliográfica sobre la relación de ambos temas y la participación del técnico.</p> <p>Módulo 3. Empleo y reclutamiento Reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Fuentes de reclutamiento. Canales de reclutamiento. Foro: Comentar cuáles son los canales de reclutamiento más efectivos en la actualidad.</p> <p>Módulo 4. Métodos y técnicas en selección El Proceso de selección del personal. Servicios participantes. Foro: Compartir experiencia en participación de procesos.</p> <p>Módulo 5. Entrevista laboral Entrevista. Tipos de entrevistas. Modalidades de la entrevista. Foro: Comparación de dos técnicas de entrevistas.</p> <p>Módulo 6. Test de aptitudes Test. Profesiogramas. Psicotecnia. Ejemplos prácticos. Foro: Análisis de ejemplos prácticos.</p> <p>Trabajo Práctico N°1 Selección de un proceso productivo (institucional, académico, de elaboración, etc.) Descripción de los puestos. Confección de la matriz de riesgos.</p> <p>Módulo 7. Aspectos legales Aspectos legales de la selección y capacitación de personal. Ley 19.587 - Decreto 351/79. Foro: Interpretación personal.</p> <p>Módulo 8. Capacitación del personal Capacitación del personal. Conceptos. Tipologías educativas. Foro: Análisis comparativo de diferentes tipologías.</p> <p>Módulo 9. Capacitación laboral Planeamiento y capacitación. Métodos. Foro: Comentar métodos de confección de cronogramas.</p>

[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

///Res. N° 217/2025-DCByA.

	<p>Trabajo Práctico N°2 Elaboración del cronograma de capacitación, según riesgos encontrados en Trabajo práctico N°1.</p> <p>Trabajo Práctico N°3 Presentación del trabajo vía video conferencia.</p> <p>Módulo 11. Buenas prácticas en el proceso de selección y capacitación Estudio del trabajo. Reclutamiento. Evaluación de los candidatos. Foro: Proposición y análisis de ejemplos prácticos.</p>
BIBLIOGRAFÍA:	<ol style="list-style-type: none">1.Lic. Blanco, B. (2007). Selección de personal. Manual de selección y capacitación de persona.2.I.A.S. (1996). Apuntes de la Carrera de Técnico Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo. Selección y capacitación del personal.3.Gibas. Manual de dinámica de grupos. Ed. Humanitas.4.Hughes. Psicología de las Relaciones Humanas en la industria. Ed. Paidós.5.Albright. Lewis y Glenon, Tests Psicológicos en la industria. Ed. Troquel.6.Neff. El trabajo, el hombre y la sociedad. Ed. Paidós.7.Cancinos Kesteler, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral.8.Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. I. Chiavenato, Administración de personal.9.Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a. Edición. México: Mc Graw Hill.10. Maldonado Barrios, R. (2013). Entrevista laboral y selección de personal.



Nora B. Okulik
Dra. Nora B. Okulik
Directora
Dpto. de Cs. Básicas y Aplicadas