

Presidencia Roque Sáenz Peña, 07 de agosto de 2025

RESOLUCIÓN N° 220/2025 - C.D.C.B. y A.

VISTO:

El Expediente N° 01-2025-02586 sobre aprobación del Programa de Relaciones Humanas II 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 Relaciones Humanas II corresponde al 2° año 1er. 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 Relaciones Humanas II 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.



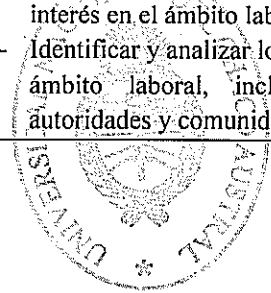
Nora B. Okul'k
Dra. Nora B. Okul'k
Directora
Dpto. de Cs. Básicas y Aplicadas

Handwritten signature
of the author
of the work
published in
1912

ANEXO: PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

 UNCAUS UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL		09 - RELACIONES HUMANAS II Plan de Estudios Resol. 318/2022-CS.	
Carga horaria total: 60 horas Teóricas: 60 horas Prácticas: 15 horas		Programa vigente desde: 2025	
Carrera		Año	Cuatrimestre
Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad Modalidad A Distancia		2°	Primero
CORRELATIVAS PRECEDENTES		CORRELATIVAS SUBSIGUIENTES	
Asignaturas		Asignaturas	
Para cursar		Para rendir	
Regularizadas	Aprobadas	Aprobadas	
Relaciones Humanas I	-----	Relaciones Humanas I	
DOCENTES:		Prof. Titular: Lic. Alejandra Gutiérrez Prof. Adjunta: Ing. Noelia Fernández	
FUNDAMENTACIÓN:		La actuación profesional del Técnico Universitario en Higiene y Seguridad se encuentra incrustada en un complejo sistema de vínculos internos y externos a las organizaciones, que demanda establecer relaciones efectivas y equilibradas entre los distintos actores. Es posible gestionar esos vínculos y relaciones mediante una comunicación efectiva que requiere de la comprensión de las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés (stakeholders) y la creación de mensajes y estrategias de comunicación que satisfagan dichas necesidades. La asignatura Relaciones Humanas II proporciona herramientas que ayudan a comprender las necesidades y expectativas de los diferentes actores del ámbito laboral, incluyendo empleados, empleadores, sindicatos, autoridades y comunidad en general, para establecer relaciones simétricas y equilibradas mediante la toma de decisiones éticas y responsables.	
OBJETIVOS:		Objetivos Generales: <ul style="list-style-type: none"> - Comprender la importancia que tienen las personas y las relaciones que establecen entre ellas, en el éxito de una organización. - Reflexionar críticamente sobre la importancia de establecer relaciones simétricas y equilibradas en el ámbito laboral. Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las políticas y objetivos de la administración del talento humano. - Adquirir conocimientos acerca de las problemáticas humanas, que le permitan conformar equipos de trabajo capaces de entenderse y relacionarse hacia adentro y hacia afuera de los mismos. - Desarrollar habilidades para la creación de mensajes y estrategias de comunicación que satisfagan las necesidades de los diferentes grupos de interés en el ámbito laboral. - Identificar y analizar los diferentes grupos de interés (stakeholders) en el ámbito laboral, incluyendo empleados, empleadores, sindicatos, autoridades y comunidad en general. 	

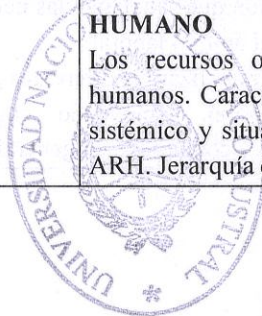
M



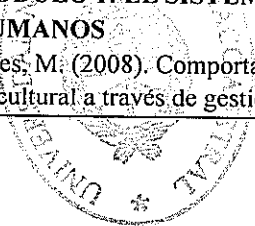
///Res. N° 220/2025-DCByA.

CONTENIDOS MÍNIMOS:	Sistema de administración del talento humano. Provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control en la gestión de las personas. Conflicto y resolución de conflictos. Responsabilidad social empresaria. Los principales postulados de la teoría posmoderna de las Relaciones Públicas. Las perspectivas directivas de las Relaciones Públicas: la teoría situacional de lo público. Vínculos como la vía de las relaciones públicas digitales.
MÉTODOS PEDAGÓGICOS:	Las clases se desarrollan mediante videos semanales donde se abordan los temas principales de cada módulo. Los/las estudiantes disponen del Manual de cátedra donde se amplían los temas tratados en los videos semanales, en apoyo a la acción de mediación pedagógica. A lo largo del dictado de la asignatura se proponen actividades, como el tratamiento grupal de temas motivadores mediante la herramienta de debate en foros, análisis de casos, wikis colaborativas y lecciones interactivas, que se fundamentan en los principios del constructivismo y del aprendizaje activo donde el estudiante es el constructor activo de su propio conocimiento.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN:	<p>La evaluación de la asignatura se rige por la Resolución 084/2019-C.S. y su modificatoria Resolución 431/2022-C.S. Reglamento Académico de Alumnos de Educación a Distancia.</p> <p>Para regularizar la asignatura: el/la estudiante debe aprobar el 100% de los trabajos prácticos obligatorios y dos evaluaciones parciales que se califican de manera numérica, debiendo obtener una calificación mínima de 6 (seis).</p> <p>El/la estudiante podrá acceder a una instancia de reelaboración por cada evaluación parcial (no siendo las mismas acumulativas).</p> <p>Para aprobar la asignatura en condición de regular: el/la estudiante debe realizar una evaluación final integradora, en los turnos de exámenes previstos en el calendario académico de la universidad, utilizando el método de selección de respuesta o escritura breve y análisis de casos, debiendo obtener una calificación mínima de 6 (seis).</p> <p>Para aprobar la asignatura en condición de libre: el/la estudiante debe realizar una evaluación final integradora escrita, en los turnos de exámenes previstos en el calendario académico de la universidad, utilizando el método de selección de respuesta o escritura breve y análisis de casos, debiendo obtener una calificación mínima de 6 (seis). Una vez aprobada la instancia escrita, debe realizar la evaluación oral de teoría, debiendo obtener una calificación mínima de 6 (seis). La calificación final es una ponderación de las calificaciones obtenidas en ambas instancias.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tiempo y forma de los trabajos solicitados. - Lectura de la bibliografía. - Aplicación de la teoría. - Redacción clara y elaboración personal (no copia y pegue), en todas las actividades planteadas desde la cátedra. - Utilización de vocabulario técnico propio de la temática abordada.
PROGRAMA ANALÍTICO DE CONTENIDOS:	<p>MÓDULO 1: EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Los recursos organizacionales. Estilos de administración de recursos humanos. Características de los Gerentes de Recursos Humanos. Enfoque sistémico y situacional de la administración. Carácter contingencial de la ARH. Jerarquía de las necesidades según Maslow. Teoría de los dos factores</p>

4



	<p>de Herzberg. La ARH como responsabilidad de línea y función de staff. Políticas de recursos humanos. Objetivos de la ARH. Imagen e identidad. Comunicación corporativa. Factores internos que hacen a la imagen. Responsabilidad social empresaria.</p> <p>MÓDULO 2: PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO El concepto de selección de personal. Bases para la selección de personal. Entrevista de selección. Proceso de selección. Concepto de puesto. Concepto de diseño del puesto. Modelos de diseño del puesto: clásico, humanista, situacional. Enriquecimiento del puesto. Enfoque motivacional del diseño de puestos. Equipos de trabajo.</p> <p>MÓDULO 3: APLICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Descripción de puestos. Análisis de puestos. La estructura del análisis de puestos. Métodos para la descripción y el análisis de puestos. Etapas en el análisis de puestos. Objetivos de la administración y análisis de puestos. ¿Qué es la evaluación del desempeño? Responsabilidades en la evaluación del desempeño. Objetivos. Beneficios. Métodos tradicionales de evaluación del desempeño. Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño. La entrevista de evaluación del desempeño.</p> <p>MÓDULO 4: MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO Recompensas y Castigos. Teoría de la Inequidad: Recompensas y Contribuciones. Compensación Financiera Directa e Indirecta. Compensación No Financiera. Administración de salarios: Equilibrio interno y externo. Seguridad e higiene. Relaciones Laborales.</p> <p>MÓDULO 5: DESARROLLO Y CONTROL EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Entrenamiento y desarrollo del personal. Necesidades de entrenamiento: análisis organizacional. Desarrollo organizacional: Cambio y adaptación. Desafíos actuales de la ARH: globalización, tecnología, velocidad del cambio. Métodos de control: burocrático y grupal.</p> <p>MÓDULO 6: GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS Noción de conflicto. Condiciones que predisponen al conflicto. Condiciones que desencadenan el conflicto. Resultados del conflicto: constructivos y destructivos. Administración del conflicto. Reivindicaciones en los conflictos laborales.</p> <p>MÓDULO 7: RELACIONES PÚBLICAS Los principales postulados de la teoría posmoderna de las Relaciones Públicas. Las perspectivas directivas de las Relaciones Públicas: la teoría situacional de lo público. Vínculos como la vía de las relaciones públicas digitales: los vínculos, los valores, los usuarios.</p>
<p>PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS:</p>	<p>Trabajos prácticos vinculados a las horas de teoría: TRABAJO PRÁCTICO 1: Lección interactiva (Módulos 1 y 2) TRABAJO PRÁCTICO 2: Lección interactiva (Módulos 3 y 4) TRABAJO PRÁCTICO 3: Lección interactiva (Módulos 5, 6 y 7)</p>
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>	<p>MÓDULO 1: EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ed. Granica.</p>



	<p>Capriotti, P. (2013). Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa. 4° Ed. IIRP- Instituto de Investigación en Relaciones Públicas.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones. 2° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Dalton, Hoyle y Watts (2007). Relaciones Humanas. 3° Ed. Cengage Learning Editores S.A.</p> <p>MÓDULO 2: PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ed. Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones. 2° Ed. Mc Graw Hill.</p> <p>MÓDULO 3: APLICACIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ed. Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Dalton, Hoyle y Watts (2007). Relaciones Humanas. 3° Ed. Cengage Learning Editores S.A.</p> <p>MÓDULO 4: MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>MÓDULO 5: DESARROLLO Y CONTROL EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>MÓDULO 6: GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS</p> <p>Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ed. Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. 8° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones. 2° Ed. Mc Graw Hill Ediciones.</p> <p>Dalton, Hoyle y Watts (2007). Relaciones Humanas. 3° Ed. Cengage Learning Editores S.A.</p> <p>MÓDULO 7: RELACIONES PÚBLICAS</p> <p>Di Génova, A. E. (2012). Manual de relaciones públicas e institucionales: estrategias de comunicación y tácticas relacionales. Ugerman Editor.</p> <p>Lamelo, C. (2014). Follow Friday: método estratégico de comunicación 2.0 y márketing digital. Editorial UOC.</p> <p>Míguez González, M. I. (2010). Los públicos en las relaciones públicas. Editorial UOC.</p>
--	---



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