



RES - 2026 - 318 - CS # UNNE
Sesión 29/04/2026

VISTO:

El EXP-2026-9424#UNNE por el cual la Dirección General de Gestión y Desarrollo del Talento Humano dependiente de la Secretaría General Administrativa solicita la creación de la “DIPLOMATURA SUPERIOR EN GESTION DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS ORGANIZACIONES”; y

CONSIDERANDO:

Que tiene como objetivo acompañar el desarrollo de personas mediante una formación integral y actualizada en gestión de las relaciones humanas en las organizaciones, orientada al fortalecimiento de capacidades estratégicas, analíticas y éticas para intervenir de manera crítica y situada en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, integrando habilidades humanas, herramientas tecnológicas, y promoviendo prácticas organizacionales eficientes, inclusivas y saludables;

Que el Programa de Diplomatura será dictado en modalidad a distancia con una carga horaria total de 170 hs;

Que la Secretaría General de Posgrado emite su Informe Técnico INFO-2026-74-SGPOS, señalando que la presentación se ajusta a las disposiciones de las Resoluciones N°1075/22, C.S. – Ordenanza de Posgrado y N°442/21 C.S. - Guía para la presentación de Actividades de Posgrado para la Formación Continua;

Que la Comisión de Posgrado aconseja acceder a lo solicitado;

Lo aprobado en sesión de fecha 29 de abril de 2026;

**EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
RESUELVE:**

ARTICULO 1° -Crear la “DIPLOMATURA SUPERIOR EN GESTION DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LAS ORGANIZACIONES”, en el ámbito de la Dirección General de Gestión y Desarrollo del Talento Humano dependiente de la Secretaría General Administrativa, de conformidad con la planificación que se transcribe como Anexo de la presente.

ARTICULO 2° - Designar como Directora a la Cra. Analía C. FALCON.



RES - 2026 - 318 - CS # UNNE
Sesión 29/04/2026

ARTICULO 3º- Dejar expresamente establecido que la mencionada Diplomatura deberá autofinanciarse.

ARTICULO 4º - Regístrese, comuníquese y archívese.

PROF. PATRICIA B. DEMUTH MERCADO
SEC. GRAL. ACADÉMICA

PROF. GERARDO OMAR LARROZA
RECTOR

ANEXO

Diplomatura Superior en Gestión de las Relaciones Humanas en las Organizaciones

I. Datos Generales:

1. Denominación del Programa:

Diplomatura Superior en Gestión de las Relaciones Humanas en las Organizaciones.

2. Certificación a Otorgar:

Certificado de aprobación de la Diplomatura Superior en Gestión de las Relaciones Humanas en las Organizaciones.

3. Unidad Académica/Instituto/Secretaría General Responsable:

Instituto Rectorado - Secretaría General Administrativa
Dirección General de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

II. Presentación:

1. Fundamentación de la Propuesta:

La Diplomatura Superior en Gestión de las Relaciones Humanas en las Organizaciones surge como respuesta a las demandas actuales de formación en un contexto caracterizado por transformaciones en los modos de trabajo, la incorporación de herramientas digitales y el protagonismo creciente de las personas en las dinámicas organizacionales.

En este escenario, las relaciones humanas adquieren un papel estratégico en tanto inciden directamente en la calidad del clima laboral, la productividad, la toma de decisiones y la sostenibilidad de las organizaciones. Por ello, resulta necesario promover instancias de formación que permitan desarrollar competencias para la gestión integral de las personas, atendiendo a la complejidad de los entornos laborales actuales.

La propuesta tiene como propósito brindar herramientas teóricas y prácticas para el análisis y la intervención en las dinámicas organizacionales, abordando dimensiones tales como la comunicación, la gestión de equipos, la resolución de conflictos y el bienestar laboral. Asimismo, incorpora una mirada transversal que contempla la diversidad, la equidad y la salud mental como aspectos fundamentales en la construcción de entornos de trabajo saludables.

Desde un enfoque interdisciplinario, la diplomatura busca articular conocimientos provenientes de distintos campos, favoreciendo una comprensión situada de las problemáticas organizacionales y promoviendo el desarrollo de capacidades para la implementación de estrategias innovadoras y adaptativas.

En este sentido, la formación se orienta a fortalecer perfiles profesionales capaces de intervenir de manera crítica y reflexiva en los procesos organizacionales, contribuyendo a la mejora continua, la eficiencia institucional y el desarrollo sostenible de las organizaciones en las que se desempeñan.

2. Objetivo General del Programa:

Acompañar el desarrollo de personas mediante una formación integral y actualizada en gestión de las relaciones humanas en las organizaciones, orientada al fortalecimiento de capacidades estratégicas, analíticas y éticas para intervenir de manera crítica y situada en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, integrando habilidades humanas, herramientas tecnológicas, y promoviendo prácticas organizacionales eficientes, inclusivas y saludables.

3. Objetivos Específicos del Programa:

- Comprender los desafíos actuales del mundo del trabajo y su impacto en las organizaciones.
- Proporcionar conocimientos actualizados sobre las mejores prácticas de gestión estratégica de las personas en las organizaciones.
- Desarrollar habilidades y competencias de liderazgo, comunicación y gestión de equipos de trabajo.
- Fortalecer habilidades socioemocionales, colaborando a la construcción de ambientes laborales saludables y sostenibles.
- Promover enfoques centrados en el bienestar laboral, la salud mental y la perspectiva de género.
- Reflexionar sobre el impacto de las tecnologías digitales, las TIC y la inteligencia artificial en la gestión organizacional.
- Contribuir al fortalecimiento institucional y al desarrollo regional mediante una gestión humana estratégica.

4. Carga Horaria Total:

La carga horaria total de la Diplomatura Superior será de 170 horas. con modalidad a distancia.

5. Duración del Programa:

Siete meses.

6. Modalidad de Dictado: a distancia, a través de la Plataforma Moodle UNNE VIRTUAL del SIED UNNE

7. Cupo Previsto:

Mínimo: 50 (cincuenta) cursantes.

Máximo: 150

De acuerdo con la cantidad de inscriptos se asignará un tutor cada 30 cursantes.

8. Destinatarios:

-Personal de organizaciones públicas y privadas.

-Mandos medios y responsables de equipos de trabajo.

-Integrantes de áreas de Recursos Humanos, Gestión de Personas, Capacitación o Bienestar Laboral.

-Personas interesadas en adquirir o fortalecer competencias en gestión de personas y relaciones laborales.

9. Requisitos de Admisión:

Graduados y graduadas de carreras universitarias o nivel superior no universitario de, como mínimo, 4 años de duración.

Profesionales que se desempeñen en organizaciones públicas o privadas, particularmente en áreas vinculadas a la gestión de personas, recursos humanos, relaciones laborales, desarrollo organizacional, administración, gestión institucional o funciones de coordinación de equipos.

Personas con experiencia laboral relevante en organizaciones, aunque no posean título universitario, siempre que acrediten trayectoria en funciones vinculadas a la gestión de equipos, la administración o el acompañamiento de procesos organizacionales. En estos casos, la admisión podrá evaluarse por el comité académico de la diplomatura.

La dirección académica podrá evaluar antecedentes y trayectoria profesional cuando lo considere pertinente, a fin de asegurar la adecuada integración de los participantes al programa formativo.

Debido a que se trata de una propuesta de formación a distancia y en modalidad virtual, los/as postulantes deben poseer dispositivos electrónicos con conexión a internet y manejo básico del aula virtual para el desarrollo de las actividades previstas durante el cursado.

La preinscripción se realizará a través de un formulario en línea. En caso de ser confirmado/a deberá realizar una nueva preinscripción e inscripción definitiva en SIU GUARANÍ siguiendo los pasos solicitados por el sistema.

La inscripción definitiva se concretará luego del proceso de evaluación de cumplimiento de los requisitos establecidos considerando también el cupo máximo previsto.

10. Competencias a Desarrollar:

Analizar las dinámicas organizacionales y las relaciones laborales para identificar problemáticas, oportunidades de mejora y líneas de intervención orientadas al fortalecimiento de los vínculos de trabajo.

Integrar marcos teóricos y herramientas metodológicas de la gestión de personas para el diseño e implementación de estrategias que promuevan entornos laborales eficientes, inclusivos y saludables.

Aplicar herramientas de diagnóstico organizacional para comprender los procesos de trabajo, la cultura institucional y los factores que inciden en el clima laboral y en el desarrollo de los equipos.

Diseñar e implementar prácticas de gestión de las relaciones humanas orientadas al desarrollo de personas, la mejora de la comunicación organizacional y el fortalecimiento de la cooperación en los equipos de trabajo.

Utilizar herramientas tecnológicas y de análisis de información aplicadas a la gestión de personas, favoreciendo la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones.

Desarrollar capacidades de liderazgo y gestión de equipos, promoviendo prácticas basadas en el respeto, la diversidad y la construcción de espacios laborales colaborativos.

11. Perfil del Egresado/a:

El/la egresado/a de la Diplomatura contará con una formación que le permitirá comprender, analizar e intervenir en los procesos vinculados a la gestión de las relaciones humanas en diversos contextos organizacionales, favoreciendo entornos laborales saludables, colaborativos y respetuosos de la diversidad.

Dispondrá de herramientas conceptuales y metodológicas para analizar las dinámicas institucionales, los procesos de trabajo y las relaciones laborales, contribuyendo al diseño e implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de los vínculos interpersonales, la mejora del clima organizacional y el desarrollo de equipos de trabajo.

12. Condiciones para el otorgamiento del certificado de aprobación de la diplomatura:

- Cumplir con el 80% de participación en las actividades sincrónicas y asincrónicas.
- Aprobación de cada uno de los módulos y talleres propuestos.
- Participación en los intercambios y foros de debate (100%)
- Responder la encuesta de satisfacción de cada módulo.
- Presentar y aprobar el trabajo final integrador.

13. Plan de Actividades Curriculares-

Tramos	Módulo	Denominación de la actividad	Hs. a distancia
Troncal	1	Organización como Sistema Complejo	20
	2	Planificación Estratégica en la Gestión de las Relaciones Humanas	20
	3	Gestión de la Capacitación y el Desarrollo de las Personas	30
	4	Gestión de Equipos de Trabajo	30
	5	Bienestar Organizacional: Enfoques Centrados en las Personas	30
Taller (Electivo)	6	Inteligencia Artificial (IA) Aplicada a la Gestión	20
	6	Transparencia en el sector público. Medición de indicadores y herramientas para la eficiencia	20
TFI	7	Trabajo Integrador Final (TIF)	20
	Carga horaria total del programa		170

14. Presentación de Actividades:

El dictado de la presente propuesta formativa se registrará por lo dispuesto en la Resolución N°221/18-CS de aprobación del sistema institucional de educación a distancia (SIED) de la UNNE.

En el tramo troncal los módulos se desarrollarán de a uno por vez y serán progresivos.

En el tramo electivo se dictarán en paralelo.

A. Tramo Troncal (130 horas)

Módulo I: Organización como sistema complejo

Equipo Docente: Mgter. Santiago Castillo - Mgter. Emilia Gomez Palavecino - Dra. Fernanda Frasson Martendal

Carga Horaria: 20 horas virtuales

Objetivo: Analizar a las organizaciones como sistemas complejos, comprendiendo las transformaciones del empleo y las nuevas formas de trabajo, para diseñar e implementar estrategias de gestión del cambio, innovación organizacional, inclusión y digitalización, acordes a los desafíos actuales de las organizaciones.

Contenidos Mínimos: Las organizaciones como sistemas complejos. Transformaciones del empleo, nuevas formas de trabajo y perspectivas. Gestión del cambio e innovación organizacional. Tendencias en la digitalización de las organizaciones.

Metodología de Enseñanza: Se trabajarán los contenidos a partir de clases multimediales (materiales didácticos, videoclases, tutoriales) adecuadas a la modalidad, con instancias prácticas interactivas in situ sobre diferentes materiales que tengan que ver con el área de interés profesional. Se incorporará el estudio de casos, que permitirá analizar situaciones reales o simuladas vinculadas con los contenidos, favoreciendo la reflexión crítica, la aplicación práctica de los conceptos y el intercambio de experiencias entre los participantes.

Se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos (Plataforma Moodle, Zoom institucional) para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes. Las clases sincrónicas serán grabadas y subidas a la plataforma para disposición de los estudiantes.

Actividades: Cada docente definirá las actividades dentro del aula virtual, pudiendo ser cuestionarios, práctica sobre casos reales, reseñas sobre la bibliografía y/o trabajos colaborativos, utilizando los recursos de la plataforma Moodle- Participación activa en la construcción de conocimiento en los espacios colaborativos y en las actividades individuales.

Instancias de evaluación y aprobación del módulo: La evaluación del aprendizaje adoptará un enfoque procesual, considerando diversos aspectos que reflejen el progreso del estudiante. Entre los criterios de evaluación se incluirán: la participación activa y constante en el aula virtual designada para este módulo, el cumplimiento adecuado de las actividades asignadas y la entrega oportuna de los trabajos solicitados por el equipo docente.

Módulo II: Planificación Estratégica en la Gestión de las Relaciones Humanas

Equipo Docente: Lic. Esp María Pucheta - Cra. Analia Falcón - Lic. Diana Genes

Carga Horaria: 20 horas virtuales

Objetivo: Comprender y gestionar estratégicamente el ciclo de vida de las personas en las organizaciones, integrando el análisis del contrato psicológico, la gestión del talento, la alineación entre los objetivos organizacionales y las relaciones laborales, y el diseño de estructuras de puestos y perfiles por competencias, a fin de fortalecer la gestión integral del talento humano.

Contenidos Mínimos:

Ciclo de vida de las personas en las Organizaciones (Contrato psicológico. Desvinculación del puesto de trabajo). Gestión estratégica del talento humano. Alineación entre objetivos organizacionales y gestión de las relaciones humanas y laborales. Estructura de Puestos de trabajo, perfiles de competencias.

Metodología de Enseñanza: Se trabajarán los contenidos a partir de clases multimediales (materiales didácticos, video clases, tutoriales) adecuadas a la modalidad, con instancias prácticas interactivas in situ sobre diferentes materiales que tengan que ver con el área de interés profesional. Se incorporará el estudio de casos, que permitirá analizar situaciones reales o simuladas vinculadas con los contenidos, favoreciendo la reflexión crítica, la aplicación práctica de los conceptos y el intercambio de experiencias entre los participantes.

Se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos (Plataforma Moodle. Zoom institucional) para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes. Las clases sincrónicas serán grabadas y subidas a la plataforma para disposición de los estudiantes.

Actividades: Cada docente definirá las actividades dentro del aula virtual, pudiendo ser cuestionarios, práctica sobre casos reales, reseñas sobre la bibliografía y/o trabajos colaborativos, utilizando los recursos de la plataforma Moodle- Participación activa en la construcción de conocimiento en los espacios colaborativos y en las actividades individuales.

Instancias de evaluación y aprobación del módulo: La evaluación del aprendizaje adoptará un enfoque procesual, considerando diversos aspectos que reflejen el progreso del estudiante. Entre los criterios de evaluación se incluirán: la participación activa y constante

en el aula virtual designada para este módulo, el cumplimiento adecuado de las actividades asignadas y la entrega oportuna de los trabajos solicitados por el equipo docente.

Módulo III: Gestión de la Capacitación y el Desarrollo de las Personas

Equipo Docente: Dr. José Pozzer - Mgter. Agustín Mare

Carga Horaria: 30 horas virtuales

Objetivos: Diseñar estrategias de desarrollo de las personas en las organizaciones, que incluyan la planificación de la capacitación, la identificación y desarrollo de talentos internos, la incorporación de competencias digitales, la construcción de itinerarios formativos, alineadas a las necesidades organizacionales y a los roles clave.

Contenidos Mínimos: Aprendizajes en los contextos laborales. Diseño estratégico para el desarrollo de las personas. Procesos de capacitación y desarrollo de las personas. Detección y desarrollo de talentos internos. Upskilling and reskilling. Diseño de itinerarios formativos.

Metodología de Enseñanza: Se trabajarán los contenidos a partir de clases multimediales (materiales didácticos, videoclases, tutoriales) adecuadas a la modalidad, con instancias prácticas interactivas in situ sobre diferentes materiales que tengan que ver con el área de interés profesional. Como estrategia central de aprendizaje, se incorporará el estudio de casos, que permitirá analizar situaciones reales o simuladas vinculadas con los contenidos, favoreciendo la reflexión crítica, la aplicación práctica de los conceptos y el intercambio de experiencias entre los participantes.

Se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos (Plataforma Moodle. Zoom institucional) para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes. Las clases sincrónicas serán grabadas y subidas a la plataforma para disposición de los estudiantes.

Actividades: Cada docente definirá las actividades dentro del aula virtual, pudiendo ser cuestionarios, práctica sobre casos reales, reseñas sobre la bibliografía y/o trabajos colaborativos, utilizando los recursos de la plataforma Moodle- Participación activa en la construcción de conocimiento en los espacios colaborativos y en las actividades individuales.

Instancias de evaluación y aprobación del módulo: La evaluación del aprendizaje adoptará un enfoque procesual, considerando diversos aspectos que reflejen el progreso del estudiante. Entre los criterios de evaluación se incluirán: la participación activa y constante en el aula virtual designada para este módulo, el cumplimiento adecuado de las actividades asignadas y la entrega oportuna de los trabajos solicitados por el equipo docente.

Módulo IV: Gestión de Equipos de Trabajo

Equipo Docente: Mgter. Andrea Sotelo - Mgter. Enrique Bordón

Carga Horaria: 30 horas virtuales

Objetivo: Analizar el comportamiento de las personas y los grupos en las organizaciones, integrando teorías y modelos de referencia, para fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo, la motivación, el clima y la cultura institucional, promoviendo relaciones laborales saludables y la resolución efectiva de conflictos.

Contenidos Mínimos:

Comportamiento de personas y grupos en las organizaciones. Teorías y modelos. Comunicación organizacional. Cultura organizacional y Clima laboral. Liderazgo, estilos de conducción y roles. Motivación y compromiso de las personas en las organizaciones. Resolución de conflictos.

Metodología de Enseñanza: Se trabajarán los contenidos a partir de clases multimediales (materiales didácticos, videoclases, tutoriales) adecuadas a la modalidad, con instancias prácticas interactivas in situ sobre diferentes materiales que tengan que ver con el área de interés profesional. Como estrategia central de aprendizaje, se incorporará el estudio de casos, que permitirá analizar situaciones reales o simuladas vinculadas con los contenidos, favoreciendo la reflexión crítica, la aplicación práctica de los conceptos y el intercambio de experiencias entre los participantes.

Se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos (Plataforma Moodle. Zoom institucional) para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes. Las clases sincrónicas serán grabadas y subidas a la plataforma para disposición de los estudiantes.

Actividades: Cada docente definirá las actividades dentro del aula virtual, pudiendo ser cuestionarios, práctica sobre casos reales, reseñas sobre la bibliografía y/o trabajos colaborativos, utilizando los recursos de la plataforma Moodle- Participación activa en la construcción de conocimiento en los espacios colaborativos y en las actividades individuales.

Instancias de evaluación y aprobación del módulo: La evaluación del aprendizaje adoptará un enfoque procesual, considerando diversos aspectos que reflejen el progreso del estudiante. Entre los criterios de evaluación se incluirán: la participación activa y constante en el aula virtual designada para este módulo, el cumplimiento adecuado de las actividades asignadas y la entrega oportuna de los trabajos solicitados por el equipo docente.

Módulo V: Bienestar Organizacional: Enfoques Centrados en las Personas

Equipo Docente: Med. Esp. Nora Plotkin - Lic. Esp. Graciela Pianalto - Lic. Matias Cargmanola - Lic. Silvina Bordón.

Carga Horaria: 30 horas virtuales.

Objetivo: Analizar la salud mental en el ámbito laboral desde una perspectiva integral, reconociendo el trabajo como factor de identidad y subjetividad, para diseñar e implementar estrategias organizacionales de cuidado, prevención del estrés y del desgaste laboral, y promoción de políticas de conciliación entre la vida laboral y sociofamiliar, en el marco de las normativas vigentes.

Contenidos Mínimos: Salud mental en el ámbito laboral. Normativas vigentes. El trabajo como factor de identidad - Subjetividad. Cultura del Cuidado: Políticas de conciliación entre la vida laboral y sociofamiliar. Prevención del desgaste. Estrés laboral.

Metodología de Enseñanza: Se trabajarán los contenidos a partir de clases multimediales (materiales didácticos, videoclases, tutoriales) adecuadas a la modalidad, con instancias prácticas interactivas in situ sobre diferentes materiales que tengan que ver con el área de interés profesional. Como estrategia central de aprendizaje, se incorporará el estudio de casos, que permitirá analizar situaciones reales o simuladas vinculadas con los contenidos, favoreciendo la reflexión crítica, la aplicación práctica de los conceptos y el intercambio de experiencias entre los participantes.

Se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos (Plataforma Moodle. Zoom institucional) para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes. Las clases sincrónicas serán grabadas y subidas a la plataforma para disposición de los estudiantes.

Actividades: Cada docente definirá las actividades dentro del aula virtual, pudiendo ser cuestionarios, práctica sobre casos reales, reseñas sobre la bibliografía y/o trabajos colaborativos, utilizando los recursos de la plataforma Moodle- Participación activa en la construcción de conocimiento en los espacios colaborativos y en las actividades individuales.

Instancias de evaluación y aprobación del módulo: La evaluación del aprendizaje adoptará un enfoque procesual, considerando diversos aspectos que reflejen el progreso del estudiante. Entre los criterios de evaluación se incluirán: la participación activa y constante en el aula virtual designada para este módulo, el cumplimiento adecuado de las actividades asignadas y la entrega oportuna de los trabajos solicitados por el equipo docente.

B. Tramo Electivo (20 horas)

En este tramo los talleres proponen una metodología 100% activa y de co-creación, orientada a abordar diferentes desafíos similares a los que se presentan en el entorno profesional actual. Para lo cual se organizarán tanto encuentros asincrónicos como sincrónicos para fomentar la participación activa y la interacción entre los participantes.

Taller: IA aplicada a la gestión

Equipo Docente: Mgter. Federico Agostini - Mgter. Valeria Uribe

En este espacio pasaremos de la teoría a la implementación: utilizaremos herramientas de Inteligencia Artificial para optimizar procesos críticos y elevar la calidad en la toma de decisiones estratégicas. El objetivo es integrar estas tecnologías en tu flujo diario de trabajo, fortaleciendo competencias digitales aplicadas y su articulación con la comunicación, la gestión de equipos y la organización del trabajo. ¿Qué herramientas de IA estás integrando hoy y qué impacto real están teniendo en tu gestión? Aprenderás a diseñar instrucciones precisas para comunicarte con la IA, garantizando resultados de alta calidad, reduciendo sesgos y favoreciendo el uso responsable de la información. Asimismo, se promoverá una mirada crítica sobre cómo estas herramientas pueden contribuir a mejorar las dinámicas organizacionales, la colaboración entre actores y la generación de respuestas más pertinentes, trazables y alineadas con los objetivos institucionales.

Taller: Transparencia en el sector público.-Medición de indicadores y herramientas para la eficiencia de la Gestión

Equipo Docente: Cr. Pablo Arnaiz / Santiago Merino / Andrés Espindola

En este taller la propuesta pedagógica se centra en abordar de manera integral la transparencia, la ética y la gestión por resultados en el ámbito público. El contenido abarca desde el diseño de indicadores y tableros de control hasta la implementación de herramientas tecnológicas para la simplificación administrativa datos abiertos y rendición de cuentas para la eficiencia institucional. Su objetivo es desarrollar competencias para intervenir de manera crítica en la gestión pública, aplicando estándares de transparencia y herramientas de medición que garanticen la eficiencia operativa, la rendición de cuentas y la mejora de los servicios hacia la ciudadanía.

Trabajo Integrador Final: (20 hs.)

Luego de haber aprobado cada uno de los módulos, los/las cursantes deberán realizar un trabajo integrador final. Este trabajo consistirá en un ejercicio de profundización en torno a alguna de las temáticas abordadas en los módulos, la que será a elección de cada cursante y tiene como propósito que los y las cursantes aborden un proyecto de gestión aplicado a su ámbito de trabajo.

En este sentido, a través del TIF las y los participantes desarrollarán competencias para diseñar e implementar un proyecto de gestión aplicado a su ámbito de trabajo posicionándose como protagonistas en la mejora de los procesos de gestión de personas.

15. Bibliografía:

Cada módulo de la Diplomatura contará con la bibliografía obligatoria disponible en la plataforma Moodle con acceso libre facilitada por el cuerpo docente, así como también se recomendará bibliografía complementaria para ampliar los conocimientos.

Alcover, C. M. (2000) La psicología del trabajo y las organizaciones en España. Revista de Historia de la Psicología 2000, Vol. 21, n° 1, pp. 91-126

Alles, Martha (2005) Desempeño por competencias. Ed. Granica

Alles, Martha (2015) Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Ed. Granica

Alles, Martha (2020) Construyendo talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones. Ed. Granica.

Brancato, B. y Juri, F. (2011) ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Trabajo de investigación. Facultad de ciencias económicas. UNCUYO.

Dallera, O. (2012) La sociedad como sistema de comunicación: la Teoría Sociológica de Niklas Luhmann en 30 lecciones. Biblos.

Dejours, C. (2001) Trabajo y desgaste mental. Grupo Editorial Lumen.

Dejours, C. (2015) El sufrimiento en el trabajo. Topia editorial.

Dessors, D. y Pierre M. (1998) Organización del trabajo y salud. Ed. Lumen.

Etkin, J. R. (2006) Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. 1a. ed. 1a. reimp. Granica.

Etkin, J. y Schvarstein L. (1989) Identidad de las organizaciones. Ed. Paidós.

Filippi, G. (2003) El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional. Ed. Eudeba.

Gore, Ernesto (2013) El próximo management. Acción, práctica y aprendizaje. Ed. Granica.

GROW - Género y trabajo (2020) Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo - Guía comentada. <https://www.generoytrabajo.com/contenidos/>

Meza, S., Morgan, J. y Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. Desarrollo Gerencial, 11(1), 9-32. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (2016) Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales.

[https://cadic.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/19/2021/09/manual-violencia-laboral .pdf](https://cadic.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/19/2021/09/manual-violencia-laboral.pdf)

Palací Descals, F. J. (2005) Psicología de las organizaciones. Ed. Pearson Prentice Hall.

Pratesi, A. R. (2015) VIOLENCIA LABORAL: Aportes para conocer, prevenir e intervenir. E-Book. Facultad de Ciencias Económicas. UNNE.

Pratesi, A. R. et al. (2019). Fundamentos de Psicología del Trabajo. Revés de la trama.

Schein, E. (1994) Psicología de la organización. Ed. Prentice Hall.

Sotelo, D. A. et al. (2020). La subjetividad en las relaciones del trabajo. Revés de la trama.

OMS (2008). Entornos laborales saludables.

Pujol A. y Gutiérrez I. (Comp.) (2023). Psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica. CP Editores.

Szlechter, D (2018) Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado. 1ra. Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Tena Tena, G. (2002) El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. Acciones e Investigaciones Sociales. Escuela universitaria de estudios sociales. Universidad de Zaragoza.

16. Cronograma de Actividades

Meses	Módulo I	Módulo II	Módulo III	Módulo IV	Módulo V	Módulo VI	TIF
Mes 1	X						
Mes 2		X					
Mes 3			X				
Mes 4				X			
Mes 5					X		
Mes 6						X	
Mes 7						X	X

17. Sistema de Evaluación:

La evaluación se basará en el desempeño de él/la cursante en cada uno de los módulos que haya cursado y aprobado, así como en la elaboración y aprobación del trabajo final. El sistema de calificaciones que se tendrá en cuenta es el que se especifica en la Resolución N°1197/09 C.S. con el siguiente detalle:

- Insuficiente: menos de 6
- Aprobado: 6
- Bueno: 7
- Muy bueno: 8
- Distinguido: 9
- Sobresaliente: 10

La calificación final resultará del promedio de todas las calificaciones obtenidas en cada uno de los módulos y la del Trabajo Final Integrador.

17. Sistema de la Evaluación Final del Programa

Los/as cursantes al final del ciclo, deberán realizar una encuesta Institucional de evaluación de la calidad del Programa de carácter obligatorio. Este instrumento estará disponible en el aula virtual.

III. Estructura de Gestión y Asesoramiento

Dirección: Cra. Analía C. Falcón

Co Dirección: Dra. Patricia Demuth

Coordinación Académica: Lic. Esp. María I. Pucheta

Coordinación Administrativa: Lic. María Paz Caran

Apoyo Técnico de la Dirección Gral. de Gestión y Desarrollo del Talento Humano: Lic. Diana Genes- Lic. Pablo Matias Carmagnola- Lic. Silvina Inés Bordon

Asesoramientos y asistencia en educación a distancia SIED-UNNE

Cuerpo docente:

Mgter. Santiago Castillo

Mgter. Agustín Mare

Mgter. Emilia Gómez Palavecino

Mgter. Andrea Sotelo

Dra. Fernanda Frasson

Mgter. Enrique Bordón

Lic. Esp. Maria Pucheta

Med. Esp. Nora Plotkin

Cra. Analía Falcón

Lic. Esp. Graciela Pianalto

Lic. Diana Genes

Lic. Matías Carmagnola

Dr. José Pozzer

Lic. Silvina Bordón

Cvs abreviados del equipo docente:

<https://drive.google.com/drive/folders/1DL0bCAIUsmBMqE9PpIkvU46-910rF2r9?usp=sharing>

Docentes Invitados:

Dr. Claudio Núñez

Dra. Patricia Demuth

Mgter. Erika Sanchez

Lic. Patricio Gonzalez

Mgter. Graciela Fernández

Cra. Esp. Laura Sanchez

Lic. Esp. Blanca Sobol

Dra. Lila Almirón

Tutores: A definir

Consultas: capacitacion.talentohumano@unne.edu.ar

IV. Recursos Materiales

Conectividad y acceso a internet. Campus Virtual del Programa UNNE Virtual.
Plataforma de videoconferencias para encuentros sincrónicos. Materiales digitales audiovisuales adecuados para cada uno de los módulos.

V. Recursos Financieros

Aportes del Instituto Rectorado y la Secretaría General Administrativa para el sostenimiento del Programa.

Para el personal de la UNNE se otorgarán becas y para personal externo será arancelada.

Según cupo previsto: Becas: 60 (sesenta) becas financiadas con recursos del Instituto Rectorado y la Secretaría General Administrativa para beneficiarios exclusivos de la Universidad Nacional del Nordeste.

Arancel externo a la universidad

Matrícula: \$30.000

Valor inicial de la cuota mensual: \$50.000

El costo total de la Diplomatura se abonará en 7 cuotas. La primera cuota se deberá abonar en mayo de 2026 y el monto se ajustará en la cuota número 3 (tres) del año en curso.

Hoja de firmas