

San Miguel de Tucumán, **21 ENE. 2016**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0035 /5(MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15 y agdo.-**

VISTO la solicitud de la Dirección de Educación Superior y Artística de ampliación de la Resolución Ministerial N° 2353/5(MEd) de fecha 26 de Octubre de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que por el citado instrumento legal, obrante a fojas 60/114, se aprueba el Diseño Curricular Jurisdiccional de la “Tecnica Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos”, y autoriza la implementación del mismo en el Instituto “Santa Bárbara” (Concepción) y en el Instituto Superior “San Cristóbal” (Monteros), a partir del período lectivo 2015.

Que a fojas 115 y 123 la Dirección de Educación Superior y Artística indica que se omitió en el pedido inicial incorporar al Instituto de Ciencias Empresariales (I.C.E.) y al Juvenil Instituto Moderno (J.I.M.) en la resolución mencionada anteriormente, por lo cual requiere sean incluidos.

Que a fojas 122 dictamina la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Que el artículo 69 de la Ley N° 4537 establece que “...podrá pedirse rectificatoria, cuando exista contradicción en su parte dispositiva o entre su motivación y su parte dispositiva o para suplir alguna omisión sobre alguna o algunas de las peticiones planteadas. También por estos recursos podrá corregirse errores materiales o de hecho...”; por ello, y en uso de las facultades acordadas por la norma antes citada,

**EL MINISTRO DE EDUCACION**

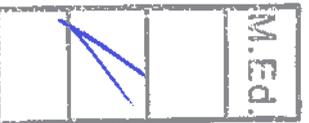
**RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Ampliar el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 2353/5(MEd) de fecha 26 de Octubre de 2015, incluyendo al Instituto de Ciencias Empresariales (I.C.E.) y al Juvenil Instituto Moderno (J.I.M.) entre los establecimientos autorizados para la implementación del Diseño Curricular Jurisdiccional de la “Tecnica Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos”.

**Artículo 2°.-** La presente Resolución será refrendada por la señora Secretaria de Estado de Gestión Educativa.

**Artículo 3.-** Comunicar y pasar.

N.T.



TRICAROLINA OLIVERA OLIVERA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

Dr. JUAN PABLO LICHTENAUER  
MINISTRO DE EDUCACION



SAN MIGUEL DE TUCUMÁN, 26 OCT. 2015

**RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3/5(MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**VISTO** las presentes actuaciones por las cuales la Dirección de Educación Superior y Artística solicita la aprobación del Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", y

  
Prof. SILVIA ROJKES de TEMKIN  
MINISTRA DE EDUCACION

**CONSIDERANDO:**

Que lo solicitado se basa en un proceso de análisis, revisión y evaluación permanente de los diseños jurisdiccionales de las carreras de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior, en el marco de lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 533/5(MEd)-15, que aprueba el procedimiento de definición de carreras y pautas para la elaboración de diseños curriculares de las carreras de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior.

Que obra Resolución Ministerial N° 589/5(MEd)-15 por la cual se aprueba el Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", y en base a lo expuesto en el considerando anterior se solicita dejar sin efecto la misma.

Que a fojas 05/54 se adjunta el Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos" a aprobar.

Que a fojas 57 toma conocimiento la Secretaría de Estado de Gestión Educativa.

Que la oferta de "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos" propone la formación de técnicos superiores capaces de brindar un servicio de excelencia en pro de la mejora y productividad de las empresas y organizaciones, en este nuevo contexto histórico.

Que el art. 36 de la Ley de Educación Provincial N° 8391, en relación a la Educación Superior, dispone que la Autoridad Educativa debe establecer las políticas, los mecanismos de regulación y los criterios de evaluación y de articulación relativas a los Institutos de Educación Superior bajo su dependencia, siguiendo los lineamientos acordados en el Consejo Federal de Educación. Asimismo debe planificar la oferta de las carreras de los Postítulo y el diseño de los Planes de Estudios, realizando una evaluación de la oferta de la Educación Superior cada 5 años.

Que el pedido se ajusta a lo dispuesto en la Ley de Educación

...///

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





Cont. RESOLUCION MINISTERIAL N° **2353/5**(MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-  
///.. Nacional N° 26206.

Que a fojas 58/59 dictamina la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Por ello, y en uso de las facultades conferidas por normas vigentes,

**LA MINISTRO DE EDUCACION  
RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DEJAR SIN EFECTO** la Resolución Ministerial N° 589/5(MEd) de fecha 30 de Abril de 2015, que aprueba el Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", en virtud de lo expresado en los considerandos.

**Artículo 2°.- APROBAR** el Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", que se agrega como Anexo Único y que forma parte de la presente resolución.

**Artículo 3°.- AUTORIZAR** la implementación del Diseño Curricular Jurisdiccional de la "Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", en el Instituto "Santa Bárbara" (Concepción) y en el Instituto Superior "San Cristóbal" (Monteros), a partir del periodo lectivo 2015.

**Artículo 4°.-** La presente Resolución Ministerial será refrendada por la señora Secretaria de Estado de Gestión Educativa.

**Artículo 5°.- Comunicar y pasar.-**

M.Ed.

  
Prof. SILVIA ROJKES de TEMKIN  
MINISTRA DE EDUCACION

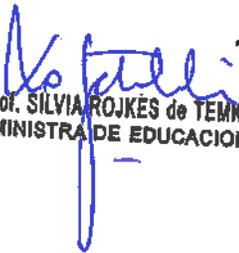
  
Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**  
**///...**

**ANEXO ÚNICO**  
**DISEÑO CURRICULAR JURISDICCIONAL**  
**TECNICATURA SUPERIOR EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS**  
**HUMANOS**

  
Prof. SILVIA ROJKES de TEMKIN  
MINISTRA DE EDUCACION

**1. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO.**

**I. Sector de la actividad Socioproductiva.**

Servicios - Recursos Humanos

**II. Denominación del Perfil Profesional**

Técnico Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

**III. Nivel y Ámbito de la Trayectoria Formativa.**

Nivel Superior. Educación Técnico Profesional

**2. PROPUESTA FORMATIVA.**

**Vinculación territorial**

**I. Descripción de las características y perfil del ámbito socio productivo del territorio**

La provincia de Tucumán integra conjuntamente con Jujuy, Salta, Catamarca y Santiago del Estero la Región del Noroeste. Estas provincias comparten características geográficas, productivas, económicas, sociales, culturales y educativas.

De la Región NOA, es la provincia de Tucumán la que presenta un mayor desarrollo en cuanto a producción y niveles de exportación, lo que la sigue proyectando como un polo de crecimiento ponderable hacia los próximos años en materia de generación de empleo genuino.

Así también la provincia de Tucumán presenta un importante número de localizaciones de tipo comerciales, e industriales y de servicios con sucursales de cadenas nacionales e internacionales.

Presenta una superficie de 22.524 Km. de los cuales un 43% es de montaña y el 57% restante es llanura, destacándose la presencia de 5 grandes unidades Físico-Territoriales:

- a) Sierras sub – andinas
- b) Sierras Pampeanas

  
Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

c) Pedemonte

d) Llanura

e) Cuencas y Valles Inter - montanos.

Esta disposición determina los aspectos ambientales más significativos, por su relación directa con la red hidrológica, variaciones climáticas, flora y fauna autóctona y la actividad humana. En este sentido los asentamientos humanos de Tucumán se pueden definir como una concentración de "Centros Urbanos" coincidentes con la zona más rica del territorio, organizados a lo largo de un eje paralelo al corredor montañoso.

Las ciudades más importantes de la provincia están ubicadas en el "Pedemonte" y el resto del territorio tiene población escasa, principalmente rural. La estructura del sistema de ciudades, se puede caracterizar por dos componentes básicos: Área Metropolitana, constituida por un conjunto de Municipios y Comunas Rurales, ubicada en el centro norte de la provincia y un Corredor Urbano, paralelo a la Ruta Nacional N° 38, que se desplaza desde el área metropolitana hacia el sur; en él se encuentran los centros urbanos más importantes.

Estas áreas, cumplen el rol de centro cabecera más importante del NOA, pues concentra los sectores económicos más dinámicos, localizándose la mayor concentración de actividades industriales y productivas de la provincia

**Principales Actividades:**

**Industria:** Tucumán es históricamente la provincia más industrializada de la región NOA. Actualmente la industria aparece dividida en dos grandes sectores:

**Tradicional:** Azucarera.

**Dinámica:** Cítrica y Metalmecánica.

La industria citrícola, es la que en los últimos años presenta las mejores perspectivas por su dinamismo y competitividad a nivel internacional. Se trata de una industria que tiene al mundo como mercado y cuya participación en las exportaciones y en el valor agregado ha ido aumentando con el tiempo y las estimaciones confirman esta tendencia.

Es importante resaltar que la actividad económica, no se reduce sólo a la actividad industrial, sino que abarca también a los Sectores Terciarios como son las actividades Comerciales y de Servicios, los cuales constituyen una importante fuente de ingresos y de empleo para Tucumán.

Dentro de este marco con característica netamente productiva e industrial, el área de los Recursos Humanos en la provincia muestra básicamente dos sectores principales: a) la empresa privada cuyo perfil laboral refiere fundamentalmente a

...///

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

servicios de consultoría, selección, capacitación y servicios de administración de nómina, lo que abarca liquidación de sueldos, gestión de ART y b) tercerización de personal eventual.

Los principales clientes de las empresas de consultoría son aquellas que no tienen departamentos internos de Recursos Humanos y los de las empresas tercerizadoras son industrias o empresas agrícolas que por razones de producción y estacionalidad requieren engrosar su nómina de personal fijo por un corto período de tiempo.

**II. Justificación de la propuesta formativa.**

La CEE (Comunidad Económica Europea), entre otros organismos estiman que la tendencia global hasta la segunda década del Tercer Milenio, será el crecimiento sostenido de una demanda de Técnicos por parte de las empresas en áreas específicas: comercial, financiera y de recursos humanos. América Latina y por ende Argentina no están exentas de esta demanda por la relación comercial que establece con Europa que es quién está marcando mayoritariamente estas tendencias.

Como se mencionó en el punto referente al perfil productivo de la región, el área de Recursos Humanos tiene en la provincia de Tucumán un fuerte desarrollo y una marcada presencia en las organizaciones, ya que los cambios en las estrategias empresariales, requieren procesos complejos de modificación de la gestión de los recursos humanos. Estas dejan de ser un área de la organización dedicada a la administración y a la negociación de las relaciones laborales, para convertirse en un espacio de integración y desarrollo más cercano de los recursos humanos de las empresas u organizaciones en todas sus áreas.

Este cambio producido en el área de los recursos humanos se debe fundamentalmente al hecho de que la adaptación de las organizaciones a las nuevas exigencias de los mercados, requiere ajustes en cuanto a calidad de producto y de proceso, pero también en cuanto a transformaciones en la organización del trabajo. Se trata de romper con prácticas que responden a comportamientos estancos e introducir cambios en la organización, tendientes a superar el viejo modelo de la asignación individual a los puestos de trabajo, para pasar a modelos desarrollados alrededor de células y equipos de trabajo que favorezcan el desarrollo de lazos solidarios y de trabajo colaborativo.

La implementación de técnicas de calidad -de producto o de proceso- requiere de un inter juego entre varias condiciones: mejoramiento entre los factores de la producción, innovación en los equipos, optimización en los procesos, y su

...///

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

estandarización y control permanente: pero también implica cambios en el compromiso, eficiencia e involucramiento de los trabajadores, que se expresa en la frecuente creación de espacios de expresión y formación para la calidad, para el conocimiento de los nuevos métodos de organización del trabajo, y en un significativo aumento de la calidad de los mismos. Las nuevas tecnologías -sean de producción o de gestión- conducen a menudo a un fuerte rediseño de los puestos de trabajo, y con él, de las calificaciones y competencias exigidas a quienes los ocupan y a quienes se ocupan también del reclutamiento, la inducción y la evaluación del desempeño.

Atento a estas conceptualizaciones se propone en este proyecto formativo, una estructura curricular tendiente a dar respuestas a los requerimientos de esta realidad socioeconómica señalados por las empresas y organizaciones, para este nuevo momento histórico.

La mejora en la gestión de los colaboradores en las organizaciones, es decir de sus recursos humanos, da como consecuencia organizaciones más productivas con su correspondiente impacto favorable en las economías regionales.

La Organización Internacional del Trabajo expresa, en su informe sobre el trabajo en el mundo 2014,"que son los países que invierten en empleo de calidad los que más progresan. "Los recursos humanos desarrollados apropiadamente promueven la capacidad productiva diversificada, en lugar de limitarse a liberar el comercio. Cabe destacar que la industria no es sólo la que genera trabajo sino que se han reportado experiencias positivas basadas en el desarrollo agrícola y rural, el uso eficiente y equitativo de los recursos naturales y los servicios que conectan con el resto de la economía. No existe una única vía hacia el desarrollo, pero en todas es necesario incluir la calidad de vida laboral como medio de mejora y diferenciación.

En la organización del siglo XXI la principal fuente de mejora surge de las personas que la integran, mediante su apropiada selección, motivación, desarrollo y la gestión de su desempeño. Desde ese punto de partida surgen los llamados departamentos de Recursos Humanos, o sus nombres más modernos como Capital Humano, Factor Humano o Elemento Humano de la Organización.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

..Ed.

**3. PROPUESTA CURRICULAR**

**I. Denominación de la carrera de referencia**

Tecnicatura Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

**II. Denominación del título**

Técnico Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Objetivos de la formación**

- Formar Técnicos capaces de desenvolverse con idoneidad y pro actividad en diferentes situaciones y contextos relacionados al área de la Gestión y el desarrollo de los Recursos Humanos, en pos de su crecimiento personal y del crecimiento de su ámbito laboral.
- Generar espacios de trabajo que promuevan el desarrollo de un sujeto con un pensamiento crítico, en el sentido de analizar su realidad circundante y procesar, crear y anticipar situaciones problemáticas, generando múltiples estrategias de resolución.
- Elaborar y poner en marcha dispositivos de trabajo que permitan el desarrollo de una actitud emprendedora, que le posibilite generar y gestionar eficientemente su espacio de trabajo.
- Propender a la generación de proyectos innovadores de prácticas de enseñanza y Prácticas Profesionalizantes para ser realizadas en situaciones reales y/o simuladas en el ámbito institucional y en diferentes contextos de trabajo.

**III. Perfil del ingresante**

Título Secundario

**IV. Perfil del Profesional**

El Técnico Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos contará con una formación integral atendiendo los aspectos técnicos y científicos, en las dimensiones específicas del área y humanistas, que le posibilitarán desempeñarse con idoneidad y compromiso social, en el área de Recursos Humanos de las organizaciones de distinta naturaleza.

Su formación le posibilitará desarrollar sus funciones en los departamentos de Recursos Humanos bajo parámetros de calidad, eficiencia y eficacia, en el marco de premisas que permitan generar ventajas competitivas a partir de la calidad, la mejora de los procesos, el incremento de la productividad y el resguardo y mejoramiento de la calidad de vida laboral de los sujetos y del clima organizacional, dentro de una empresa u organización; lo que implica que estará capacitado para:

- Realizar la planificación, organización, administración, desarrollo y evaluación de los Recursos Humanos de una organización.
- Diseñar y poner en marcha procedimientos para la búsqueda, selección,

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

inducción, desarrollo y crecimiento de los factores humanos en la organización.

- Gestionar y proporcionar información para la toma de decisiones en la organización a la que pertenece.
- Generar y administrar su propio emprendimiento, vinculado a la consultoría de los Recursos Humanos

**V. Alcances del Título**

- Llevar a cabo los planes de acción definidos, aportando información relevante, y sugiriendo acciones de mejora integrando la mesa de gestión de RRHH en la organización, pública o privada.
- Dar cumplimiento a los procesos establecidos por la empresa, relativos al reclutamiento y selección, planificación, organización, ejecución y control de todas las actividades de naturaleza administrativa y estratégica vinculada a los recursos humanos.
- Intervenir en el análisis de costos de su área proporcionando ciertos indicadores que regulen los mismos.
- Prevenir y asistir en la búsqueda de solución a los conflictos en las relaciones laborales individuales y colectivas en el ambiente organizacional.

**VI. Áreas de Competencias**

**Competencias generales**

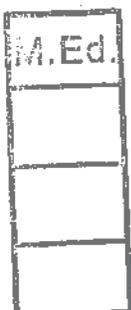
- Reunir, organizar, procesar y sistematizar información destinada a cubrir requerimientos de las distintas áreas de su gestión.
- Generar, analizar e interpretar indicadores específicos que permitan evaluar la eficiencia operativa en las distintas áreas de RR.HH
- Proyectar, organizar y gestionar su propio emprendimiento económico y laboral en forma individual o asociado a profesionales de otras disciplinas.
- Integrar equipos interdisciplinarios de investigación relativos a temas de RR.HH.

**Competencias Específicas**

**Competencias duras**

- Realizar funciones administrativas del área de RRHH: liquidación de sueldos, control de ausentismo, altas y bajas legales.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

- Colaborar en el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, recopilando y analizando la información vinculada a la liquidación de cargas tributarias sobre las remuneraciones.

**Competencias soft o blandas**

- Colaborar en la implementación de programas de compensaciones y beneficios para una organización, sugiriendo alternativas y / o gestionando acuerdos.
- Analizar y describir puestos de trabajo y perfiles laborales
- Colaborar en el reclutamiento y selección de personas
- Participar en el proceso de acompañamiento de adaptación activa y socialización de los empleados ingresantes.
- Participar en la generación y puesta en marcha de los procesos de gestión de desempeño.
- Investigar y diagnosticar necesidades de capacitación, de mejoras en el clima laboral y / o en las comunicación y gestión de la información.
- Programar y gestionar procesos de formación permanente y de autogestión del conocimiento, de los sujetos de la empresa u organización.
- Participar en la organización y puesta en marcha de eventos vinculados al área.
- Participar y organizar la logística las actividades específicas que involucran a su área tales como capacitaciones, entrevistas grupales u otras.

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

**VII. Ámbitos de Inserción laboral**



- Empresas Privadas o Públicas, Consultoras.
- Asociaciones civiles (gremiales y Fundaciones).
- Reparticiones Municipales, Provinciales o Nacionales,
- Sindicatos.
- Ejercicio independiente.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

Cont. Anexo Único

///...

**VIII. Plan de Estudio (organizado por Campos de Formación)**

Año	N°	UNIDADES CURRICULARES	Régimen de Cursado	Hs. Cátedras Semanales	Hs. Cátedras Anuales/Cuatrimestrales	Horas Reloj Anuales	Formación G <sup>o</sup> .r.F <sup>o</sup> .-E <sup>o</sup> .p <sup>o</sup> .	General	Fundament <sup>o</sup>	Específica	Práctica	
1	1	Administración de Recursos Humanos	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	2	Administración de Empresas	Anual	2	60	40	E	0	0	60	0	
	3	Diseño y Descripción de Puestos	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	4	Derecho Civil y Comercial	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	5	Gestión Contable	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	6	Teoría de la Comunicación	Cuatr.	5	75	50	F	0	75	0	0	
	7	Psicología General	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	8	Técnicas de Oratoria y Producción Textual	Cuatr.	5	75	50	G	75	0	0	0	
	9	Inglés	Anual	2	60	40	G	60	0	0	0	
	10	Matemática	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	11	Prácticas Profesionalizantes I	Anual	6	180	120	P	0	0	0	180	
<b>TOTAL PRIMER AÑO</b>				<b>38</b>	<b>840</b>	<b>560</b>	<b>---</b>	<b>135</b>	<b>315</b>	<b>210</b>	<b>180</b>	
2	1	Negociación y Resolución de Conflictos	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	2	Comportamiento Organizacional	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	3	Reclutamiento y Selección de Personal	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	4	Derecho Laboral	Cuatr.	5	75	50	F	0	75	0	0	
	5	Liquidación de Sueldos y Compensaciones	Anual	2	60	40	E	0	0	60	0	
	6	Estadística Aplicada	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	7	Informática Aplicada	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	8	Problemática del Mundo del Trabajo	Anual	2	60	40	G	60	0	0	0	
	9	Inglés Técnico	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	10	Prácticas Profesionalizantes II	Anual	6	180	120	P	0	0	0	180	
<b>TOTAL SEGUNDO AÑO</b>				<b>36</b>	<b>780</b>	<b>520</b>	<b>---</b>	<b>60</b>	<b>255</b>	<b>285</b>	<b>180</b>	
3	1	Relaciones Laborales	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	2	Gestión del Desempeño	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	3	Gestión de la Capacitación	Anual	2	60	40	E	0	0	60	0	
	4	Política de Remuneraciones	Cuatr.	5	75	50	E	0	0	75	0	
	5	Comunicación Estratégica	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	6	Gestión de la Calidad	Anual	2	60	40	F	0	60	0	0	
	7	Higiene y Seguridad Laboral	Anual	2	60	40	E	0	0	60	0	
	8	Ética y Deontología	Anual	2	60	40	G	60	0	0	0	
	9	Formación para Emprendedores	Cuatr.	5	75	50	G	75	0	0	0	
	10	Prácticas Profesionalizantes III	Anual	7	210	140	P	0	0	0	210	
<b>TOTAL TERCER AÑO</b>				<b>37</b>	<b>810</b>	<b>540</b>	<b>---</b>	<b>135</b>	<b>120</b>	<b>345</b>	<b>210</b>	
<b>TOTAL</b>				<b>111</b>	<b>2430</b>	<b>1620</b>	<b>---</b>	<b>330</b>	<b>690</b>	<b>840</b>	<b>570</b>	
								<b>Porcentaje</b>	<b>14%</b>	<b>28%</b>	<b>35%</b>	<b>23%</b>
								<b>Mínimo</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**

**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**IX. Cuadro con el Detalle de Horas Teóricas y Prácticas**

N°	UNIDADES CURRICULARES	Régimen de Cursado	Hs. Totales	Hs. Teóricas	Total hs. Prácticas	Espacios		
						Laboratorio	Taller	Laboratorio Informática
<b>PRIMER AÑO</b>								
1	Administración de Recursos Humanos	Cuatr.	5	3	2	--	2	--
2	Administración de Empresas	Anual	2	2	--	--	--	--
3	Diseño y Descripción de Puesto	Cuatr.	5	3	2	--	--	2
4	Derecho General Civil y Comercial	Anual	2	2	--	--	--	--
5	Gestión Contable	Anual	2	2	--	--	--	--
6	Teoría de la Comunicación	Cuatr.	5	5	--	--	--	--
7	Psicología General	Anual	2	1	1	--	1	--
8	Técnicas de Oratoria y Producción Textual	Cuatr.	5	3	2	--	2	--
9	Inglés	Anual	2	1	1	--	1	--
10	Matemática	Anual	2	1	1	--	1	--
11	Prácticas Profesionalizantes I	Anual	6	--	6	--	6	--
<b>SEGUNDO AÑO</b>								
1	Negociación y Resolución de Conflictos	Cuatr.	5	3	2	--	2	--
2	Comportamiento Organizacional	Cuatr.	5	3	2	--	2	--
3	Reclutamiento y Selección de Personal	Cuatr.	5	3	2	2	--	--
4	Derecho Laboral	Cuatr.	5	5	--	--	--	--
5	Liquidación de Sueldos y Compensaciones	Anual	2	1	1	1	--	--
6	Estadística Aplicada	Anual	2	1	1	1	--	--
7	Informática Aplicada	Anual	2	1	1	--	--	1
8	Problemática del Mundo del Trabajo	Anual	2	1	1	--	1	--
9	Inglés Técnico	Anual	2	1	1	--	--	1
10	Prácticas Profesionalizantes II	Anual	6	--	6	--	6	--
<b>TERCER AÑO</b>								
1	Relaciones Laborales	Cuatr.	5	5	--	--	--	--
2	Gestión de Desempeño	Cuatr.	5	5	--	--	--	--
3	Gestión de la Capacitación	Anual	2	1	1	--	1	--
4	Política de Remuneraciones	Cuatr.	5	3	2	--	2	--
5	Comunicación Estratégica	Anual	2	1	1	--	1	--
6	Gestión de la Calidad	Anual	2	1	1	--	1	--
7	Higiene y Seguridad Laboral	Anual	2	1	1	--	1	--
8	Ética y Deontología	Anual	2	2	--	--	--	--
9	Formación para Emprendedores	Cuatr.	5	5	--	--	--	--
10	Prácticas Profesionalizantes III	Anual	7	--	7	--	7	--
<b>TOTAL</b>			<b>111</b>	<b>66</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>4</b>

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**X. Desarrollo de las Unidades Curriculares (Contenidos y Bibliografía  
Básica de Referencia)**

**UNIDAD CURRICULAR: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral – Primer Cuatrimestre

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Sistema de administración de RRHH. Estilos de Administración de RRHH. Teoría X y teoría Y. Teoría Z. Enfoque sistémico de la ARH. La ARH como proceso. Objetivos de la ARH. Dificultades y desafíos de la ARH: convivencia generacional, rol de la mujer. Multiculturalidad.

**Eje Temático N° 2**

Subsistema de provisión de RRHH. Mercado Laboral. Mercado laboral Tucumano. Rotación de Personal. Ausentismo. Reclutamiento: medios de reclutamiento. Selección de personas: etapas del proceso. Evaluación y control del proceso de selección.

**Eje Temático N° 3**

Subsistema de aplicación de RRHH. Diseño de cargos: modelos históricos. Modelos Clásico, Humanista y Situacional. Descripción y análisis de cargos. Evaluación del Desempeño: Principales métodos y nuevas tendencias en la evaluación del desempeño. Entrevista de Evaluación del Desempeño.

**Eje Temático N° 4**

Subsistema de mantenimiento de RRHH. Compensación. El salario para las personas. El salario para las organizaciones. Lineamientos legales: LCT, Convenio colectivo, escalas salariales. Políticas Salariales. Esquemas de compensaciones: dentro y fuera del horario de trabajo. Beneficios al personal. Higiene y seguridad en el trabajo. Interacción con el profesional de Seguridad e Higiene. Relaciones laborales. Representación de los trabajadores en la organización. Conflictos Laborales. Negociación colectiva.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

1.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 5**

Subsistema de desarrollo de RRHH. Entrenamiento y desarrollo del personal. Detección y análisis de necesidades de capacitación. Planes de capacitación. Inducción del personal. Desarrollo organizacional. Concepto de cultura y cambio organizacional. Objetivos del Desarrollo Organizacional. Planes de carrera.

**Eje Temático N° 6**

Subsistema de control de RRHH. Base de datos en RRHH. Sistemas de información de RRHH. Jornada de trabajo. Disciplina. Auditoría de RRHH. Patrones de evaluación y control en recursos humanos.

**Bibliografía Básica de Referencia.**

- Blake, O, Necesidades de capacitación, Ediciones Macchi, Buenos Aires.2000
- Chiavenato, I., Administración de Recursos Humanos. Colombia Edit. McGraw Hill. 2006
- Dobronich, V. Búsqueda y Selección de los Recursos Humanos. Valleta Ediciones. Buenos Aires, Argentina. 2011
- Infoleg. Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. www.infoleg.gov.a Blake, O, Necesidades de capacitación, Ediciones Macchi, Buenos Aires. 2000

**UNIDAD CURRICULAR: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Administración de Empresas

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

La Organización como Unidad Social. Las organizaciones. Los objetivos. Los fundamentos de la organización. Evolución de las ideas en Administración. Funciones básicas: Planear, Organizar, dirigir y Controlar.

**Eje Temático N° 2**

Medio Ambiente de la Organización. Consideraciones Generales. Clasificación y Características

M.Ed.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 3**

Estructura de la Organización. Concepto. Departamentalización. Línea y Staff. Delegación de Autoridad. Manuales de Procedimiento. Organización Formal e Informal. Organigrama.

**Eje Temático N° 4**

Control Organizacional. Concepto. Proceso. Tipos.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Gilli, J, Diseño de estructuras; Editorial Docencia; 3° Edición, Buenos Aires. 2000
- Kast, F y R, Administración en las organizaciones; Editorial McGraw-Hill; 4° Edición; México. 1994
- Robbins, S. Comportamiento Organizacional; Pearson Prentice Hall Editorial; 10° Edición; México. 2004
- Valle Cabrera, R y Otros. La gestión de los recursos humanos; Editorial McGraw-Hill; 2° Edición. 2006

**UNIDAD CURRICULAR: DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral – Segundo Cuatrimestre

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

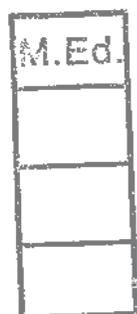
**Eje Temático N° 1**

Origen y evolución de la gestión de descripción de puestos de trabajo. Orígenes y Evolución de la Gestión de Descripción de Puestos de Trabajo. Puesto de Trabajo: Conceptualización. Características. Elementos que lo Componen. Tipología del trabajo: Requisitos y Especificaciones del Cargo.

**Eje Temático N° 2**

Descripción y análisis de cargos. Principales conceptos. Descripción de Cargos. Concepto. Modelo de Ficha técnica de Descripción de Cargos. Análisis de Cargos. Concepto. Estructura del Análisis de Cargo. Requisitos intelectuales. Requisitos Físicos. Responsabilidades Intrínsecas.

Prof. MARIA SILVIA QUEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 3**

Gestión de análisis y descripción de puestos. Etapas de Análisis de Cargo. Preparación, Ejecución. Métodos de descripción y análisis de cargos (Observación directa. Cuestionario. Entrevista. Mixtos). Condiciones Ambientales y de trabajo. Modelo de Ficha Técnica de Análisis de Cargos.

**Eje Temático N° 4**

Gestión por competencias. Integración de gestión por Competencia y Análisis y diseño de Cargos. Ponderación y gradación de especificaciones del cargo. Pasos para su implementación.

**Eje Temático N° 5**

La entrevista. Definición y fundamentación. La entrevista como técnica fundamental. El rol del entrevistador: funciones, aspectos actitudinales.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Alles, M, Dirección Estratégica de RR.HH: Gestión por Competencias Granica. Argentina. 2005
- Alles, M. Elija al mejor. Granica. Argentina. 2006
- Chiavenato, A, Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill. Colombia. 2006
- Dobronich, V, Búsqueda y Selección de los Recursos Humanos. Valleta Ediciones. Buenos Aires, Argentina. 2011

**UNIDAD CURRICULAR: DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Abogada/o

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Concepto de Derecho – Fuentes del derecho - Definición - Clasificación - Constitución Nacional - Tratados internacionales - Bloque de constitucionalidad - Ejercicio de los derechos. Principios. Derechos individuales y derechos de incidencia colectiva.

1.º Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 2**

Sujetos de los Derecho. Tipos de persona. Persona Humana. Comienzo de la existencia. Capacidad. Derechos y actos personalísimos. Nombre. Persona jurídica. Clasificación - Atributos y efectos de la personalidad jurídica. Domicilio. Concepto .Clasificación.

**Eje Temático N° 3**

Hecho y acto jurídico - Manifestación de voluntad - Objeto y causa del acto jurídico - Forma y prueba - Vicios de los actos jurídicos - Instrumentos públicos y privados - representación - Responsabilidad contractual y extracontractual. Objeto de las relaciones jurídicas – El patrimonio: Bienes y Cosas – Causa de relación jurídica – El hecho jurídico

**Eje Temático N° 4**

Obligaciones. Concepto. Clases. Extinción de las obligaciones. El Contrato como fuente de las obligaciones – Definición de contrato – Elementos – Clasificación de los contratos - Contrato Conexos - Contratos de Consumo - Contrato de compraventa – Contrato de locación – Contrato de mandato.

**Bibliografía Básica de Referencia.**

- Código civil y comercial unificado de la Nación Argentina 2014 – Última edición.
- Código civil y comercial unificado de la Nación Argentina Comentado. Ed. Rubinzal.
- Contratos Civiles y Comerciales – Ricardo Luis Lorenzetti – Edit. La Ley

**UNIDAD CURRICULAR: GESTIÓN CONTABLE**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras

Cursado: Anual

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Contador/a Público Nacional / Contador/a Público

**Contenidos:**

**Eje Temático N° 1**

Sistema de información contable: La información y las distintas etapas del proceso de toma de decisiones. Usuarios. Distintas clases. Requerimientos. Características y requisitos de la información contable.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 2**

Plan de Cuentas: Concepto, Requisitos. Finalidad. Factores a considerar para su elaboración. Codificación y Manual de Cuentas.

**Eje Temático N° 3**

Método de Registración Contable. Método de partida doble. Libros Principales y Auxiliares. Documentos Comerciales. Registración en Diario General. Mayor General.

**Eje Temático N° 4**

Toma de decisiones en base a los estados contables. Balance de Sumas y Saldos. Conceptos básicos. Estructura de un modelo Contable. Principales Modelos Contables. Capital Financiero. Criterios básicos de valuación. Valor límite.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Biondi, M, Estados Contables: Presentación, Interpretación y Análisis, Ediciones Errepar, Buenos Aires. 2003.
- Ostengo, H C., El Sistema de Información Contable como parte de un Sistema Integrado de Información para la toma de decisiones y control, Librería Editorial Osmar D. Buyatti, Buenos Aires. 2007
- Rodríguez, M, Introducción a la Contabilidad Superior Tercera edición. Ediciones El Graduado. 2009

**UNIDAD CURRICULAR: TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Campo de Formación: Fundamento

Cursado: Cuatrimestral – Primer Cuatrimestre

Perfil Profesional: Licenciada/o en Ciencias de la Comunicación / Licenciada/o en Comunicación Social.

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Problemática de la comunicación. La globalización como fenómeno social - Caracterización del contexto mundial - La Posmodernidad como nueva concepción antropológica y filosófica - Características de la sociedad posmoderna y del hombre posmoderno - Nuevas formas de comunicación interpersonal y

M. Ed.

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

organizacional - La filosofía de la Calidad Total - Antecedentes históricos - Los cambios que genera en las organizaciones - Características -

**Eje Temático N° 2**

Teoría de la Comunicación. Comunicación: definiciones - Conceptos - Teorías que la fundamentan - Teorías sistémico - matemáticas: modelo telegráfico y modelo cibernético - Teorías antropológicas y lingüísticas: modelo orquestal - Teorías psicológicas y socio psicológicas: concepción marxista, la sociología y psicología social norteamericana y la sociología europea.

**Eje Temático N° 3**

Dinámica del proceso comunicacional en la organización. La comunicación y su importancia en la organización - Funciones - Dirección de la comunicación - Distorsiones - Fenómeno de inferencia - Redes formales: cadena, rueda y todo canal - Redes informales: rumor - Teoría del rumor - Objetivos y propósitos - Barreras a la comunicación eficaz - Barreras que surgen a consecuencia de los fenómenos sociales - Concepto de riqueza de canales - Comunicaciones no verbales.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Billorou, Oscar Pedro, Las Comunicaciones de Marketing, Argentina, El Ateneo. 2003
- Billorou, Oscar Pedro. Introducción a la Publicidad, Argentina, El Ateneo. 2004
- D'Aprix, R, La comunicación para el cambio Ed. Granica, España. 2000
- Harrison, Shirley, Relaciones Públicas, una introducción, Thomson, España. 2002

**UNIDAD CURRICULAR: PSICOLOGÍA GENERAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Licenciada/o en Psicología / Psicóloga/o

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

La Psicología. La Filosofía como madre de todas las ciencias. El conocimiento

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

científico. La ciencia. El nacimiento de la psicología. La Psicología como ciencia. Objeto de estudio. Campos de acción. La conducta humana. El sentido de la conducta. Finalidad de la conducta. Rol del estudioso del comportamiento organizacional y el aporte de las diferentes teorías psicológicas en su accionar. Aportes de la Psicología en la gestión y administración de recursos humanos.

**Eje Temático N° 2**

El Psiquismo Humano. Procesos psicológicos básicos en la constitución y desarrollo del hombre: sensación, percepción, memoria, emoción/afecto, aprendizaje, inteligencia (conducta inteligente e inteligencia emocional), personalidad, motivación.

**Eje Temático N°3**

Abordaje de los procesos psicológicos: las técnicas y los tests. La observación, herramienta técnica fundamental del profesional en recursos humanos. La entrevista. Características. Uso. Importancia. Tipos de entrevistas en el área laboral. Comportamiento humano, comportamiento organizacional. El papel del técnico en recursos humanos en el análisis del comportamiento humano contemplando los diferentes procesos de la gestión de los recursos humanos.

**Eje Temático N° 4**

La Psicología en el contexto empresarial. Socialización: comunicación interna y Externa: empatía. Roles: institucionales y grupales. Liderazgo. Clima organizacional. Calidad de vida laboral. Salud y bienestar en la organización. Rol del estudioso del comportamiento organizacional desde los aportes de la Psicología.

**Eje Temático N° 5**

La Organización como personalidad corporativa. Aportes de la Psicología al estudio de la estructura, comportamiento y desarrollo organizacional. Contrato formal y contrato psicológico. Cultura Organizacional. Cultura corporativa y productividad organizacional.

**Eje Temático N° 6**

Centro psíquico organizacional: identidad e imagen empresarial. Componentes de la personalidad corporativa. Psicología o cultura empresarial. La cultura empresarial como factor estratégico en la definición de negocio y el papel del área de Recursos Humanos

**Bibliografía Básica de Referencia.**

- Bleger, J., Psicología de la conducta. Editorial Paidós. Buenos Aires. 2004

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M. Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

- Cabeza, R, Temas de Psicología Cognitiva. Cap.1: La Memoria. Edit. Tekne. Buenos Aires. 1987
- Denison D, Cultura Corporativa y Productividad Organizacional. Legis Editores. Madrid. 2000.
- Gil, Ruiz y Gil, La Nueva Dirección de Personas en la Empresa Editorial Mc Graw Hill. Méjico. 2004
- Labaké, J, Introducción a la Psicología Editorial Bonum. Buenos Aires. 2005
- Obiols, G. Filosofía General. Edit. Kapeluz. Buenos Aires. 2002
- Wolf, W., Conceptos Básicos de Psicología. Cap. 9: La Inteligencia. portamiento Organizacional. Editorial Thompson. Méjico. 2007

**UNIDAD CURRICULAR: TÉCNICAS DE ORATORIA Y PRODUCCIÓN TEXTUAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral – Segundo Cuatrimestre

Campo de Formación: General

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Letras / Licenciada/o en Letras/Licenciada/o en Comunicación Social/ Licenciada/o en Ciencias de la Comunicación

**Contenidos**

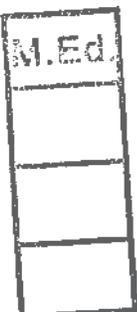
**Eje Temático N° 1**

La comunicación. ¿Qué es la comunicación? Los componentes del proceso comunicativo. Modelo "Código-Manejo". Algunos fenómenos del habla. La conversación: cooperativa y comunicativa. El modelo Inferencial. La competencia comunicativa. Comportamiento social y funciones del Lenguaje. Capital y mercado lingüístico. El aporte de Bourdieu. Los conocimientos que componen la competencia comunicativa.

**Eje Temático N° 2**

La competencia comunicativa. El texto como unidad de comunicación. ¿Qué es un texto? El texto: Coherencia y cohesión. La coherencia: global y local. Progresión temática. Macroestructura. El resumen. Las macrorreglas. La cohesión: Recursos cohesivos: Pronominalización, Elipsis, Conectores, Hiperonimia, Hiponimia, Sinonimia, Antonimia, Referencia, Palabra generalizadora, Paráfrasis, etc. Nominalización. Discurso. Contexto.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL Nº 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE Nº 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático Nº 3**

Discurso, Texto, Contexto. Competencia discursiva. Tipología textual. La narración. La crónica. La descripción. La argumentación. El texto expositivo. El lenguaje de los textos científicos y técnicos. Cómo se forman actualmente los tecnicismos. Exigencias gramaticales y semánticas de la exposición científica. La enunciación. Constituyentes de la enunciación. Polifonía. Austin y la Filosofía del Lenguaje corriente. Los aportes de Searle.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Autores Varios. Estrategias de apoyo para la redacción, Consignas de escritura - Argentina, SERIE AZ editora- Talleres. 2008
- Álvarez, G., Tipos de escritos II- Textos y Discursos: Introducción a la Lingüística del Texto. Chile, Universidad de Concepción. 2007
- De Gregorio, María I.- Rébola, María C., Coherencia y Cohesión en el Texto - María I. De Gregorio - María C. Rébola - Serie Comunicación mixta - Argentina, Editorial Plus Ultra. .2006
- Gómez, P - Marañón, L. - Los juegos del lenguaje en el discurso, Argentina, Ediciones Magna. 2009

**UNIDAD CURRICULAR: INGLÉS**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: General

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Inglés / Licenciada/o en Inglés

**Contenidos**

**Eje Temático Nº 1**

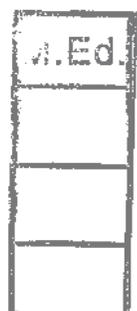
Estructura gramatical. Verbo TO BE (ser o estar). Presente simple (comunicación y descripción en el área personal). Pasado simple ser o estar. Pasado simple auxiliar DID. Verbos regulares e irregulares. Presente perfecto. Futuro simple WELL.

**Eje Temático Nº 2**

Comunicación. Presentación e información personal. Descripción y datos de la empresa. Entrevistas laborales a través de role play.

**Eje Temático Nº 3**

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Producción e interpretación. Producción e interpretación de memos y mails.  
Producción e interpretación de textos empresariales. Utilización de vocabulario técnico específico.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Allsop, T, BEC Preliminary Test Builder, Inglaterra, Macmillian. 2004
- Grant, D and McLarty R, Business Basics. - student's book, Inglaterra, Oxford University Press. 2001
- Irvine, M and Cadman M, Commercially speaking- Student's book, Inglaterra, Oxford University Press. 1995
- King, F.W.; Cree-Longman, English Business Letters, Inglaterra, Group Limited. 1999
- Murphy, R, Essential Grammar in Use, Inglaterra, Cambridge University Press. 1990

**UNIDAD CURRICULAR: MATEMÁTICA**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año.

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Campo de Formación: Fundamento.

Cursado: Anual.

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Matemática / Licenciada/o en Matemática

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Números reales. Representación. Coordenadas Cartesianas. Noción de Vector. Ecuaciones Lineales e inecuaciones. Sistema de Ecuaciones. Relación con vectores y matrices. Teorema Fundamental del Algebra.

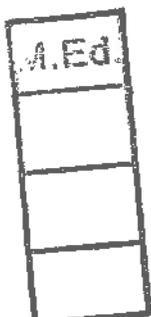
**Eje Temático N° 2**

Funciones. Variables dependientes e independientes. Dominio. Representación. Sucesiones como caso particular de una función definida sobre los números naturales.

**Eje Temático N° 3**

Series numéricas. Concepto de límite de funciones, sucesiones y series. Suma de una serie. Estudio de funciones: Continuidad. Simetría. Crecimientos y decrecimientos. Asíntotas. Diferenciación. Derivadas. Concepto de Diferencial. Máximos y Mínimos. Representación de las funciones.

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Eje Temático N° 4**

Conceptos de Población, muestra, subpoblación. Clasificación. Tablas técnicas de recuento. Distintos tipos de frecuencia. Medidas: Centralización. Moda, mediana y media. Dispersión: Desviación, desviación media, desviación típica, varianza. Localización: cuartiles, deciles, percentiles.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Demidovich, B., Problemas y ejercicios de Análisis Matemático, España, Paraninfo. 1991
- G. Zill, D, Cálculo con Geometría Analítica, Colombia, Grupo Editor Iberoam. 1987
- Leithold, El Cálculo con Geometría Analítica Argentina, Ed. Herla. 1987
- Repetto, C, Manual de Análisis Matemático - Vol. 1 y 2, España, Ediciones Macchi. 1991

**UNIDAD CURRICULAR: NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral. Primer Cuatrimestre

Campo de Formación: Especifica

Perfil Profesional: Abogada/o con capacitación/especialización en Mediación

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

El conflicto. Carácter natural del conflicto. Concepto .Dinámica del conflicto como lucha. Dimensiones. El ciclo del conflicto. Actitudes frente al conflicto: Conflictos interpersonales. Conflicto en organizaciones. Posibles soluciones al conflicto.

**Eje Temático N° 2**

Negociación. Negociación: Como instrumento de gestión de conflictos.

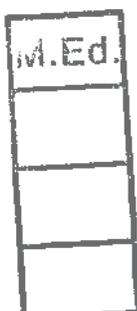
Negociación colaborativa, integrativa o basada en principios. Factores que condicionan la negociación. El Brainstorming o "sesión de imaginación creativa". Conceptualización y caracterización.

**Eje Temático N° 3**

Estrategias de negociación. Negociación competitiva vs. Negociación colaborativa. Criterios para elegir el tipo de Negociación más adecuado. Un método para negociar. El espacio continuo de la negociación. La preparación de la negociación.

...///

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Actitud y comportamiento durante la negociación. El intercambio: propuestas y concesiones. El cierre y el acuerdo. Estrategias y tácticas de negociación

**Eje Temático N° 4**

Mediación y Conciliación. Concepto de mediación. Etapas del proceso de mediación. Rol y funciones del mediador. Recursos del mediador. La escucha activa, preguntas, parafraseo, Torbellino de ideas. El contenido del acuerdo en la mediación y en la conciliación. Mediación entre pares.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Bazerman M. y Neale M. La Negociación Racional en un mundo Irracional. Ediciones Paidós, Empresa 20. Barcelona. 1993
- Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. Obtenga el SI, el arte de negociar sin ceder. Gestión 2000. Barcelona. (4ª edición). 1996
- Kennedy G, Benson J., McMillan. Cómo negociar con éxito, Ed. Deusto. Bilbao. 1990
- Munduate Jaca L. y Medina Díaz F.J. (coord.) Gestión del conflicto.

**UNIDAD CURRICULAR: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Campo de Formación: Específica

Cursado: Cuatrimestral. Segundo Cuatrimestre

Perfil Profesional: Licenciada/o en Psicología / Psicóloga/o

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Comportamiento Organizacional. Definición. Metas. Características del campo.

Modelos de CO: Autocrático. De custodia. De Apoyo. Colegial.

**Eje Temático N° 2**

Comunicación. Ascendente. Descendente. Formal e informal. Comunicaciones electrónicas.

**Eje Temático N° 3**

Sistemas sociales. Sistemas sociales - Roles - Status - Cultura Organizacional

**Eje Temático N° 4**

Motivación. Teorías de la motivación: Modelos de expectativa. Modelos de comparación.

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Eje Temático N° 5**

Liderazgo. Naturaleza del liderazgo. Enfoques conductuales. Enfoques de contingencias. Nuevos enfoques - Empowerment- Participación

**Eje Temático N° 6**

Conflicto en las organizaciones. Naturaleza. Niveles. Fuentes de conflicto. Comportamiento asertivo. Análisis transaccional. Poder y política.

**Eje Temático N° 7**

Equipos y consolidación de equipos. Trabajo en equipo. Diferencia entre grupo y equipo.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Alles, M, "Comportamiento Organizacional, como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias", Granica, Argentina. 2007
- Davis, K y Newstrom J, "Comportamiento humano en el trabajo", McGraw-Hill, Colombia. 2000
- Robbins, S, "Comportamiento organizacional", Pearson Educación, Colombia. 2004

**UNIDAD CURRICULAR: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral. Primer Cuatrimestre

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Psicólogo/a con capacitación en Psicología Laboral /  
Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

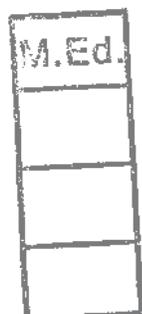
**Eje Temático N° 1**

Mercado Laboral. El mercado laboral. Características. Oferta y demanda. Empleo, empleabilidad y desempleo. Los marginados del mercado laboral. Tipos de desempleo.

**Eje Temático N° 2**

Organización. La organización como demandante de talentos humanos. Planeamiento estratégico. Importancia de la planeación de Recursos Humanos. Elementos de una planeación eficaz de recursos humanos: pronóstico de la demanda de empleados y pronóstico de la oferta de empleados.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 3**

Proceso de Búsqueda - Primera Parte. Planeación de un proceso de búsqueda: Principales etapas de un proceso de selección. Definición del perfil del puesto vacante. Elementos a tener en cuenta de acuerdo a diferentes autores. Elección de métodos y canales de búsqueda. Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo.

**Eje Temático N° 4**

Fuentes de reclutamiento externo. Currículum versus perfil del puesto Entrevistas. Concepto. Preparación. Distintos tipos de preguntas. Entrevistas por competencias. Concepto, clasificación y niveles jerárquicos de las competencias.

**Eje Temático N° 5**

Elección de técnicas de selección. Distintos tipos de evaluación: psicológicas, de potencial, Assessment Center. Pruebas de conocimientos técnicos. Pruebas de aptitud y rendimiento. Metodología de head hunting el papel del investigador dentro de esta metodología

**Eje Temático N° 4**

Final del proceso. Armado de carpeta de finalistas. Quien toma la decisión, el área de Recursos Humanos o el cliente interno? Los trámites de ingreso. Inducción. Entrevista de salida.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Alles, M, Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias, Granica, Argentina. 2005
- Alles, M, Empleo. El proceso de selección, Ediciones Machi, Argentina. 1998
- Chiavenato, I, Administración de Recursos Humanos, Mac Graw Hill, Colombia. 2006
- Sherman, A; Bohlander, G; Snell, S, Administración de Recursos Humanos, Cengage Learning Editores, Argentina. 2004
- Sherman, A; Bohlander, G; Snell, S, Administración de Recursos Humanos, Cengage Learning Editores, Argentina. 2004

Prof. MARIA GRVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.

**UNIDAD CURRICULAR: DERECHO LABORAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.9/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**  
**Cont. Anexo Único**

///...

Cursado: Cuatrimestral – Segundo Cuatrimestre

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Abogado/a con capacitación/especialización en Derecho Laboral

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Introducción. Introducción al Derecho del Trabajo. Derecho del Trabajo: concepto. Fines, fuentes. Sujetos del Derecho del Trabajo. Principios. Aplicación e interpretación de normas laborales. Contrato de trabajo: elementos. Requisitos: capacidad, causa, objeto, consentimiento, forma y prueba.

**Eje Temático N° 2**

Derechos y Obligaciones de las partes. Derechos y obligaciones de las partes: deber recíproco de buena fe. Facultades del empleador: dirección, modificación, disciplinarias y control del personal. Deberes del empleador: seguridad, ocupación. Deberes del trabajador: diligencia y colaboración, fidelidad, subordinación, conservación de útiles de trabajo, ayudas extraordinarias. Práctica forense.

**Eje Temático N° 3**

Modalidades. Modalidades del contrato de trabajo: a plazo fijo, eventual, por obra, por temporada, por equipo. Estabilidad: contratos atípicos. Pasantías, etc. Remuneración: concepto. Formas de determinarla, sistema de pago, determinación del importe remuneratorio, tutela de la remuneración. Práctica Forense.

**Eje Temático N° 4**

Descanso. Jornada. Licencias. Régimen legal del descanso. Jornada de trabajo. Horas suplementarias. Descanso semanal. Descanso anual. Licencias especiales. Régimen de trabajo de mujeres y menores. Práctica Forense.

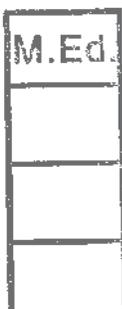
**Eje Temático N° 5**

Suspensiones. Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Accidentes y enfermedades inculpables. Causas económicas y disciplinarias. Maternidad. Huelga. Cierre patronal, etc. Extensión del contrato de trabajo. Preaviso. Extinción por voluntad del trabajador. Extinción por voluntad del empleador. Extinción por voluntad común. Extinción por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes. Práctica Forense.

**Eje Temático N° 6**

Riesgos de Trabajo. Riesgos de Trabajo: Legislación: ley 24.557: objetivos y ámbito de aplicación, seguro obligatorio y autoseguro. Prevención. Contingencias

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

y situaciones cubiertas: Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Incapacidad Laboral Temporal (ILT), Incapacidad Laboral Permanente (ILP), Carácter Provisorio y Definitivo de la ILP. Gran Invalidez. Prestaciones dinerarias y en especie Ley 26773. Práctica forense (formularios).

**Eje Temático N° 7**

Derecho de la Seguridad Social. Derecho de la Seguridad Social. Jubilaciones y Pensiones. Invalidez. Muerte. Haber anual complementario. Obras sociales. Asignaciones familiares. Protección ante el desempleo. Práctica forense.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Constitución Nacional, Código Civil, Código de Comercio y leyes complementarias.
- Font, M, Guía de Estudio Derecho Comercial, Parte General, Sociedades, Títulos y Concursos, Argentina, Estudio. 2014
- Llambías, J, Tratado de Derecho Civil, parte general, tomo I y II, Argentina, Abeledo Perrot. 2012
- Ossorio, M, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Argentina, Heliasta. 2012

**UNIDAD CURRICULAR: LIQUIDACIÓN DE SUELDOS Y COMPENSACIONES**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual.

Campo de Formación: Especifica

Perfil Profesional: Contador/a Público Nacional / Contador/a Público

**Contenidos**

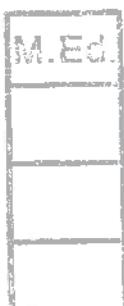
**Eje Temático N° 1**

Compensaciones y administración de las remuneraciones. Concepto de Compensación: Tipos. Objetivos. Normas para una efectiva y oportuna administración de las remuneraciones. Funciones de la administración de las remuneraciones. Importancia-Factores que afectan el salario. Políticas administrativas. Fases de la Administración de las Remuneraciones.

**Eje Temático N° 2**

Modalidades de contratación. Contrato por tiempo indeterminado. Periodo de Prueba. Contrato a Plazo Fijo. Contrato de Aprendizaje. Contrato por trabajo

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Eventual. Contrato a Tiempo Parcial. Régimen de Pasantía. Beca. Contrato por Temporada. Contrato de Trabajo en Equipo- Trabajo Eventual. Programa de entrenamiento para jóvenes - Programa Jóvenes con más y mejor trabajo. Trabajo del servicio domestico.

**Eje Temático N° 3**

Remuneración. Conceptos básicos. Concepto de Remuneración - Principios - Clasificación - Pasos básicos para dar de alta a un empleado en AFIP - Legajo de Personal - Recibo de sueldo - Libro de Remuneraciones. Jornada de Trabajo: concepto - tipos: Diurna. Nocturna. Insalubre. Reducida.

**Eje Temático N° 4**

Liquidación de conceptos remunerativos. Sueldo Anual Complementario: Casos Especiales. Vacaciones: Características. Plazo. Licencias Especiales. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Feriados Nacionales. Días No Laborables. Día del Gremio. Horas Extras. Prestaciones dinerarias de la Ley de Riesgo de Trabajo.

**Eje Temático N° 5**

Retenciones: Sistema Integrado de Jubilación y Pensión. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (ley 19032). Obra Social y administración Nacional del Seguro de Salud. Aseguradoras de Riesgo de Trabajo. Asignaciones Familiares: Características. Tipo. Sistemas de Pago: SUAF.

**Eje Temático N° 6**

Impuesto a las ganancias. Trabajadores dependientes - Determinación de la Ganancia Bruta - Deducciones -Tablas y escalas aplicables - Exención - Actores.

**Eje Temático N° 7**

Extinción de la relación laboral. Causas. Tipo: Extinción por voluntad del Trabajador. Extinción por voluntad del Empleador. Extinción por voluntad de ambas partes.- Indemnizaciones: Preaviso. Integración mes de Despido. Indemnización por antigüedad.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Artículos de Actualización Laboral editorial Errepar.
- Ley de Contrato de Trabajo.
- Orozco y Scoppetta, Administración y liquidación de sueldos y jornales, Argentina, Editorial Aplicación. 2012
- Página de Internet del Ministerio de Trabajo y seguridad social de la Nación (<http://www.trabajo.gob.ar/index.asp>)



Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARY DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**UNIDAD CURRICULAR: ESTADÍSTICA APLICADA**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual.

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Matemática / Licenciada/o en  
Matemática

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Estadística descriptiva. Razones y porcentajes. Definición. Etapas de trabajo. Estadística descriptiva e inferencial. Población estadística. Variables. Definición y clasificación. Razones y porcentajes. Nivel y tasa. Variabilidad relativa.

**Eje Temático N° 2**

Resumen y presentación de datos. Series simples de datos. Datos agrupados. Resumen de la información. Distribución de frecuencias. Frecuencias absoluta, relativa y acumulada. Presentación de datos: tablas y diagramas estadísticos. Representación gráfica. Gráfico de torta y de barras. Histogramas y polígonos.

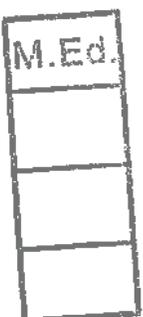
**Eje Temático N° 3**

Medidas de tendencia central y variabilidad. Medidas de tendencia central. Media aritmética, mediana y modo. Distribución: simétrica y asimétrica. Medidas de dispersión y variabilidad: rango, desviación estándar y coeficiente de variación. Medidas de localización. Coeficiente de asimetría de Bowley y Pearson.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Berenson, M., Estadística básica en administración, Editorial Pearson, España. 2010
- Chiavenato, Id, Administración de Recursos Humanos, Editorial Pearson, España. 2011
- Salvarrey, L. Curso de Estadística Básica, Uruguay, Editorial Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. 2010

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



**UNIDAD CURRICULAR: INFORMÁTICA APLICADA**

Tipo de unidad curricular: Materia



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Ingeniera/o en Sistema de Información / Ingeniera/o en Informática / Ingeniera/o en Computación

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Sistemas Informáticos. Definición, Historia y Evolución de la Informática - Los sistemas informáticos ayudan a las organizaciones - Hardware y Software - Dispositivos de Entrada, Salida y Mixtos - Dispositivos de Procesamiento - Clasificación del Software - Sistemas Operativos - Software de aplicación, Lenguajes de programación - Organización de los Datos y la información - Carpetas - Archivos, Unidades de Almacenamiento - Exploradores de Archivos - Virus Informáticos y Malware

**Eje Temático N° 2**

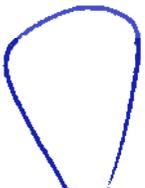
Internet. Arquitectura de Internet - Diferentes tipos de conexión y topologías - Servicios de Internet - Evolución de La Web, Navegadores y Buscadores - La Web 2.0 - Redes Sociales - Uso de internet en RRHH: reclutamiento de postulantes, filtros. Uso de páginas de reclutamiento: Bumeran, Computrabajo, etc.

**Eje Temático N° 3**

Procesadores de texto. Componentes de la interfaz de Word - Formato - Fuente - Párrafo - Estilos - Edición. Inserción de Objetos - Tabla - Ilustraciones - Encabezado y pie de página - Cuadros de Texto - Símbolos - Diseño de Página - Configuración de Página - Trabajo con Objetos - Revisión Ortográfica - Vistas de documento - Trabajo con plantillas - Impresión - Uso de Word en RRHH: notificaciones, comunicación escrita en la empresa, redacción de mail, registro de entrevistas.

**Eje Temático N° 4**

Planilla de Cálculo. Excel y la cinta de opciones - Formato - Fuente - Alineación - Número - Estilos - Celdas - Creación de fórmulas - Referencias relativas y absolutas - Inserción de Objetos - Funciones - Tablas - Ilustraciones - Gráficos - Vínculos - Texto - Edición de datos - Ordenamiento por columnas y niveles - Utilización de Filtros - Cálculo de Subtotales - Vínculo de hojas - Configuración de Página y vistas. Uso de planilla de cálculo en RRHH: recibos de sueldo, planillas



Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

A.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL Nº 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE Nº 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

de novedades para liquidación de haberes, registro de asistencia, formularios de descripción de puestos, evaluación del desempeño.

**Eje Temático Nº 5**

Presentaciones. Power Point y la Cinta de Opciones - Formato - Diapositivas - Fuente - Párrafo - Dibujo - Inserción de Objetos - Tablas - Ilustraciones - Vínculos - Acción - Texto - Película - Sonido - Diseño de Diapositivas - Vistas de Presentación - Creación de una presentación - Efecto de Transición - Efecto de Animación - Configuración de la presentación. Uso de presentaciones en RRHH: proyectos, capacitación con apoyo de presentaciones.

**Eje Temático Nº 6**

Bases de datos. Access - Formulario - Panel de control - Cuadros de diálogo - Menú - Exportación de información a Excel, Word, etc. Uso de Bases de Datos en RRHH: legajos, asistencia, disciplina, selección, competencias, evaluación del desempeño, capacitación.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Caccuri, V, Proyectos con Office y Office 2010, Argentina, Red USERS. 2012
- Caccuri, V, Excel 2010 - Manual del Usuario, Argentina, Red USERS. 2011
- D'Agostino, A, Office desde Cero, Argentina, Red USER. 2010

**UNIDAD CURRICULAR: PROBLEMÁTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: General

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

**Eje Temático Nº 1**

La problemática económica. El trabajo como actividad social fundamental. La producción y el intercambio. La relación de la esfera económica con las otras esferas de la vida social. La dimensión cultural de la economía. Principales corrientes del pensamiento económico. La vinculación entre las dimensiones micro y macro de la economía. Formas cooperativas y comunitarias de trabajo.

..Ed.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Eje Temático N° 2**

La división social del trabajo. Formas organizativas precapitalistas. Mecanización del trabajo, procesos técnicos y desarrollo tecnológico. El conocimiento como factor de la producción.

**Eje Temático N°3**

La revolución industrial y los orígenes del capitalismo. Taylorismo y Fordismo: características, impacto sociocultural y relación con el keynesianismo y el contexto de la sociedad de bienestar. Toyotismo y posfordismo. Neoliberalismo, flexibilización y precarización del trabajo. Organización del trabajo en las economías socialistas.

**Eje Temático N° 4**

El trabajo como articulación de lo singular y lo colectivo. El trabajo como realización de un proyecto vital y el trabajo como alienación. Dispositivos socioproductivos y modos de subjetivación modernos. Contrato psicológico del sujeto con su organización.

**Eje Temático N° 5**

Nuevas calificaciones laborales: especialización y polivalencia. Relaciones de producción y transformaciones en las relaciones de género. Modos de asociación política en torno al mundo del trabajo: corporaciones profesionales y sindicatos. Derecho al trabajo y las transformaciones en el mercado neoliberal.

**Bibliografía**

- Keynes, JM. Teoría General del Empleo, el interés y el dinero. Capítulos 2, 3 y 19. Edición FCE.
- Monza, A. Una discusión comparada de distintos enfoques teóricos sobre la determinación del empleo y el salario. Mimeo.
- Nefa, J Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo; Publicado en: Trabajo y Empleo, un abordaje interdisciplinario. EUDEBA, PAITE. 2000
- Neffa, J; Panigo, D y Pérez, P. Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y Definiciones. 2000
- Smith, Adam: Investigación de la naturaleza y las causas de la Riqueza de las Naciones. Libro I: Capítulo VIII. De los salarios del Trabajo.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



A.Ed.

**UNIDAD CURRICULAR: INGLÉS TÉCNICO**

Tipo de unidad curricular: Materia



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual.

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Inglés / Licenciada/o en Inglés

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Present simple, adverbs of frequency, routine at work, linking words, opposite with "un". Uso de comparativos. Realizar presentaciones personales.

**Eje Temático N° 2**

Present Simple tense, e-mails terms, fax and letter writing (formal and informal). Escribir cartas, mails, fax formales e informales. Hacer requerimiento con formulas de cortesía.

**Eje Temático N° 3**

Present continuous tense, use for Statistics and trends. Confeccionar e interpretar estadísticas y gráficos.

**Eje Temático N° 4**

Past simple tense (irregular verbs), writing letters. Mails and fax in past simple tense. Escribir cartas, fax y mails en tiempo pasado simple.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Clarke, S, In Company- Elementary, Inglaterra, Mac 2004
- Grant, D, Mc. Larty, R, BUSINESS BASICS, Students Book, Inglaterra, Oxford University Press.
- Soars, J, Soars, L, New Headway - Elementary, Students Book, Inglaterra, Oxford University Press.

**UNIDAD CURRICULAR: RELACIONES LABORALES**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral. Primer Cuatrimestre

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Prof. MARIA SILVIA QJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Derecho laboral. Derecho Laboral: concepto y clasificación. El Derecho de Trabajo en la Argentina. Derecho laboral individual y colectivo. Gremios. Antecedentes históricos. Breve historia del movimiento sindical universal. El derecho sindical argentino: su evolución histórica.

**Eje Temático N° 2**

Constitucionalismo gremial. Incorporación constitucional del gremialismo. Art. 14bis de la Constitución Nacional. Antecedentes legislativos. Ley 23.551. Libertad de asociación. Formas organizativas. Principios del derecho sindical. La democracia sindical.

**Eje Temático N° 3**

Asociaciones. Fundamentos de las Asociaciones. Sus derechos y obligaciones. Patrimonio. Régimen electoral. Contralor del Ministerio de Trabajo.

**Eje Temático N° 4**

Funcionamiento y representación de las asociaciones. Funcionamiento y representación de las asociaciones. Órganos de las asociaciones. Asambleas. Comisiones directivas. Delegados del personal.

**Eje Temático N° 5**

Negociación colectiva. Procedimiento para la negociación colectiva. Iniciación. Desarrollo de las negociaciones. Forma de la convención. Interpretación y prueba de los convenios. Medios de solución de conflictos colectivos: conciliación - arbitraje - auto composición de las partes. Determinación del ámbito material y territorial de la negociación. Negociación colectiva. Convenio colectivo de trabajo. Conflictos colectivos de trabajo. Arbitraje.

**Eje Temático N° 6**

Medidas de acción directa. Medidas de acción directa. Huelga: objeto, legitimidad y licitud. Efectos. La huelga en los servicios públicos. Otras medidas: paros, boicot, sabotaje, quite de colaboración. Cierre patronal o lockout.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Constitución Nacional.
- Fernández Madrid, J, Panorama del Sindicalismo argentino, Argentina, Abeledo Perrot. 2002
- Ley de Asociaciones sindicales
- Scotti, H. La protección de la actividad gremial, Argentina. 1998

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.

**UNIDAD CURRICULAR: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

Tipo de unidad curricular: Materia



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral. Segundo Cuatrimestre

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Gestión del desempeño: concepto, orígenes y validación. Gestión integral del sistema de Recursos Humanos (RRHH): la relación entre los subsistemas de RRHH. La evaluación de desempeño como un proceso de RRHH y su impacto en el negocio. Inputs y Outputs del subsistema de ED. Evaluación: conceptualización. Tipos de evaluación. Desempeño. Concepto. Características. Orígenes de la evaluación. Objetivos. Aplicaciones. Importancias. Características. Dificultades. Magnitud de la evaluación de desempeño para el profesional de RRHH. Evaluación y gestión del desempeño.

**Eje Temático N° 2**

Diseño y proceso de gestión de desempeño. El proceso de gestión del desempeño. Condiciones básicas de la organización para administrar la gestión de desempeño. Diseño del proceso. Plan de desarrollo. Errores frecuentes. Participantes en el proceso. Destrezas que involucra el proceso.

**Eje Temático N° 3**

Métodos y técnicas de medición de desempeño. Métodos y Técnicas de Medición de desempeño. Definición de técnicas. Clasificación de las técnicas. Criterios de Selección de las técnicas para evaluar desempeño laboral. Auto evaluación, Evaluación del supervisor, Evaluación de compañeros, Evaluación del Equipo de trabajo. Evaluación integral 360°. Métodos de evaluación: incidentes críticos, escogencia forzada, trabajo de campo, cuadro de competencias, administración por objetivos, otras.

**Eje Temático N° 4**

Identificación del desempeño. Identificación de desempeño. Implementación de cambios en el desempeño. Cierre del proceso. Aspectos formales. Su importancia para la empresa. Importancia para el evaluado. Entrevista de cierre. Preparación de la entrevista de cierre. Proceso de feedback. Retroalimentación significativa. Preparación de un nuevo proceso.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Adrha, La Evaluación del desempeño en la Argentina. Tomo IV de Memorias Adrha, Adrha. Argentina. 2005
- Bader, G, La medición del desempeño de un equipo. Ediciones Garnica. Argentina. 1999
- Chiavenato, A, Evaluación del desempeño. Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill. Colombia. 2006
- Sherman, S, Administración de recursos humanos. Argentina, Tomson Editores. 2007

**UNIDAD CURRICULAR: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 2 hs. Cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Conceptos básicos. ¿Qué entendemos por capacitación? La capacitación en las organizaciones. Beneficios de la capacitación y desarrollo de los empleados. Relaciones entre Capacitación y gestión organizacional. Como Aprender en el contexto organizacional. La capacitación como sistema integrado a la Gestión estratégica de RRHH

**Eje Temático N° 2**

Enfoque de sistemas a la capacitación: Fase 1: detectar necesidades de capacitación. Fase 2: diseño del programa de capacitación. Fase 3: implementar el programa de capacitación. Fase 4: evaluación del programa de capacitación

**Eje Temático N° 3**

Características del aprendizaje en adultos. Mejores métodos para enseñar a un adulto: aprendizaje cooperativo y aprendizaje significativo. Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Técnicas de Comunicación grupal. Técnicas participativas. Técnicas de análisis general. Dinámicas de Presentación y animación. Dinámicas de Organización y planificación

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Eje Temático N° 4**

Subsistema de desarrollo del personal. Elementos de los programas de desarrollo profesional. Desarrollo profesional y sucesión ejecutiva. Desarrollo individual de carrera. Proceso de Mejora Continua: orientación y/o auto perfeccionamiento

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Alles, M, Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias, Editorial Gránica, Argentina. 2005
- Blake, O, La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones, Ediciones Macchi, Argentina. 2004
- Robbins, S, Comportamiento Organizacional, Editorial Pearson Educación, México.2006
- Sherman, A; Bohlander, G; Snell, S, Administración de Recursos Humanos, International Thomson Editores, España.1988

**UNIDAD CURRICULAR: POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral - Primer Cuatrimestre

Campo de Formación: Especifica

Perfil Profesional: Contador/a Público Nacional / Contador/a Público

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Teorías de salarios. La teoría clásica de salario. Teoría del nivel de los salarios de la empresa. Teoría del salario motivación. Teoría institucional del salario. Teoría de la estructura interna de los salarios.

**Eje Temático N° 2**

Administración de las remuneraciones. Significado económico, psicológico, político y ético de la remuneración. Elementos que integran la remuneración. Tipos de salarios. Niveles de salarios La estructura del salario. La política retributiva del Estado .El salario mínimo. El salario familiar. La seguridad social. La política retributiva a nivel empresa. Política de los empleados. Suficiencia, equidad y equilibrio.

**Eje Temático N° 3**

Formas de determinación de los salarios. Los criterios salariales. El contrato

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2359 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

individual .La convención colectiva de trabajo La política de estado. Los criterios salariales. Comparabilidad de los salarios. El costo de vida. Problemas de la administración salarial. La remuneración inicial. Los aumentos de sueldo. Curvas de madurez. Método de curva de carrera. Método individual, método mixto. Los aumentos salariales en épocas de inflación.

**Eje Temático N° 4**

Incentivos económicos. Sistemas individuales. Clasificación. Sistemas participativos. Sistemas selectivos. Aspectos técnicos de los sistemas de incentivos individuales. Condiciones de un sistema de incentivos. Sistemas colectivos. Tipos de sistemas de distribución de los beneficios. Ventajas de los sistemas colectivos

**Eje Temático N° 5**

La estructura de remuneraciones. Política de remuneraciones. Encuestas. Estructura y el nivel de remuneración. La escala de remuneraciones. Escala rígida. Escala elástica. Investigación del mercado salarial. Encuestas de salario. Planeamiento de una encuesta propia. Utilización de datos.

**Eje Temático N° 6**

La retribución indirecta. Concepto. Definición y tipos de beneficios. Relación de las remuneraciones indirectas con los salarios básicos. El costo de la retribución indirecta. Administración de la retribución indirecta. El control de la administración de salarios. El proceso de control. Áreas de control.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Chiavenato, I, Administración de Recursos Humanos, Colombia, Mc Graw Hill. 2014
- Dressler, G, Administración de Personal, España, Prentice Hall. 2001
- Sackman Bengolea, A y Suarez, M, Administración de Recursos Humanos. Remuneraciones, Argentina, Ediciones Macchi. 2004

**UNIDAD CURRICULAR: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual.

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Licenciada/o en Ciencias de la Comunicación / Licenciada/o en Comunicación Social

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

La comunicación reactiva y la comunicación estratégica. Las empresas y el cambio en épocas de crisis. Las etapas en las respuestas de los trabajadores de la empresa al cambio. Diferenciación de etapas. Reacción de los trabajadores. Curva de reacción. Pasos estratégicos para la comunicación estratégica basada en el mercado. Comunicación reactiva y comunicación estratégica: diferencias. Qué es la comunicación reactiva. Trampas de la comunicación reactiva. Esquemas y modelos de comunicación reactiva. Supuestos de la comunicación reactiva. Falencias. Conflicto decir hacer. Matriz de decir hacer en la empresa. Conducción: dos maneras de analizarla. Sobrecarga de información y responsabilidades difusas.

**Eje Temático N° 2**

La comunicación estratégica basada en el mercado. Supuestos con los que se elabora una mala estrategia. Interrogantes básicos para la elaboración de tácticas. La comunicación como un proceso estratégico. Funcionamiento de la comunicación estratégica. Modelo. Evaluación comunicativa de la organización: líderes y empleados. Resultados del proceso de evaluación. Cuestiones que deben ser comunicadas. Esquema de relación de los negocios con las fuerzas del mercado. Reducción de objetivos a tácticas. Modelo de comunicación estratégica. Condiciones para elaborar una buena estrategia.

**Eje Temático N° 3**

Coordinación de las metas de la organización y el esfuerzo individual de cada empleado. El trabajo y su naturaleza cambiante. Necesidades humanas en el trabajo. La comunicación como una necesidad básica en el trabajo. Responsabilidades y beneficio. El papel de comunicador del líder. Cuatro tareas clave de comunicación de la conducción. Comunicación estratégica efectiva. La importancia de la confianza.

**Eje Temático N° 4**

Relaciones Públicas. Relaciones Públicas: definiciones. Objetivo de las Relaciones Públicas. Públicos: definición. Tipos. Clasificación de los públicos según Grunig. Relación con el área de Marketing, Publicidad y Recursos Humanos. Función del relacionista público en las organizaciones. Relaciones con los medios. Formas comunicativas propias de las Relaciones Públicas. Organización de acontecimientos. Marco teórico: teoría de la comunicación. Teoría de los juegos. Teorías de Grunig y Hunt. Opinión pública. Definiciones. Características. Teoría de

...///

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353/5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

la opinión pública (Walter Lippman). Campañas de opinión pública. Leyes de la opinión pública. El auditorio. La muchedumbre y la opinión pública. La persuasión y la opinión pública. La acción psicológica en relación al rumor, Relaciones Públicas empresariales. Proceso. Elementos de un programa de Relaciones públicas. Relaciones públicas ante una crisis. Concepto de crisis en la organización. Principios de las Relaciones Públicas ante una crisis. Planificación estratégica. Comunicación interna en la práctica de las RRPP. Flujos de comunicación. Cultura empresarial. Qué y cómo hay que comunicar

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Aronson, E, The social animal, EEUU, W.H. Freeman and Company. 1999
- Chaumely, J. Y Huisman D. Las relaciones Públicas, Eudeba, Argentina 2005.
- Guerrero, A, Curso de Creatividad, personal, científica, gerencial, El Ateneo, Argentina. 2006

**UNIDAD CURRICULAR: GESTIÓN DE LA CALIDAD**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Fundamento

Perfil Profesional: Licenciada/o en Administración de Empresas

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

La empresa. Administración y Organización. Concepto de empresa. Objetivos.

Recursos. Su diferencia con el concepto de organización.

**Eje Temático N° 2**

La calidad como definición. Diferentes calidades. La historia de la calidad.

Los principios de la calidad

**Eje Temático N° 3**

Operaciones con la calidad. La calidad y la productividad. Ejemplos prácticos de la aplicación de sistemas de gestión de calidad en empresas de producción y de servicios. Programa de las seis C. Normas básicas de Calidad y Normas especiales.

Prof. MARIA SILVIA QJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M. Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 4**

Herramientas de la Calidad. Herramientas: que son, como se utilizan: de diagnóstico, para la recolección de informaciones, herramientas de tipo estadístico. Caso de estudio. Uso de la metodología interpretación de los principios. Conclusiones finales

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Folgar, F, ISO 9000 Aseguramiento de la Calidad, Ed. Macchi, Argentina 2008.
- Hoyle, D, 1998, Manual de Sistema de Calidad, Paraninfo. Argentina 1998.
- Mc. Lean, Documentación de la calidad para ISO 9000, MGH, Argentina. 2009
- Rico, R, Total Quality Management, Ed. Macchi, Argentina 2002

**UNIDAD CURRICULAR: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Cursado: Anual.

Campo de Formación: Específica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Higiene y Seguridad Laboral / Licenciada/o en Higiene y Seguridad del Trabajo

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

Orígenes. Objetivos. Políticas de Seguridad Laboral. Importancia del número de accidentes. Descomposición de accidentes por ramas de la industria. Desarrollo de la seguridad industrial en Argentina. Leyes. Funciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Norma IRAM 3800. Seguridad y salud ocupacional. Sistemas de seguridad y salud ocupacional (conceptos). El método de mejoramiento continuo. Diseño de políticas de seguridad y salud ocupacional. Planificación. Objetivos y metas. Valoración de riesgos. Indicadores. Sistemas integrados de gestión. La capacitación como herramienta de cambio.

**Eje Temático N° 2**

Inspecciones de Seguridad Laboral. Identificación de riesgos. Condiciones inseguras. La auditoría. Procedimiento de auditoría en seguridad y en salud

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

ocupacional. Criterios y listados de comprobación para inspecciones de seguridad. Valoración de los riesgos. Conclusiones. Recomendaciones. Registros.

**Eje Temático N° 3**

Accidentología Laboral. Investigación de accidentes. Proceso de investigación. Qué se debe investigar. Proceso del accidente. Estrategia de la actuación. Análisis de accidentes. Toma de datos e información. Entrevistas. Pasos. Objetivos de la investigación. Quiénes deben investigar. Método del árbol de causas. El informe. Ejemplos de casos. La notificación. Acción correctiva. Acción preventiva. Registro de accidentes. Índice de frecuencia. Índice de gravedad. Incidencia. Costos de los accidentes.

**Eje Temático N° 4**

Elementos de Protección Personal. Protección de cabeza. Protección de oídos. Protección de ojos. Guantes de seguridad. Protección respiratoria. Arnés de seguridad.

**Eje Temático N° 5**

Prevención y Protección contra Incendio. El fuego. Clases de fuego. Agentes extintores. El problema del incendio. Importancia de la capacitación en la seguridad contra incendios. Rol de incendio. Plan de emergencia.

**Eje Temático N° 6**

Decreto 911/96-Para la Industria de la Construcción. Disposiciones generales. Sujetos obligados. Obligaciones del empleador. Derechos y obligaciones de los trabajadores. Prestaciones de medicina y de higiene y seguridad. Prestaciones de higiene y seguridad en el trabajo. Transporte del personal. Instalaciones sanitarias. Desechos cloacales u orgánicos. Agua de uso y consumo humano.

**Eje Temático N° 7**

Educación Vial. Accidentes. Ley 24.557 (Riesgos del Trabajo). In itinere Ley 24.449 de tránsito y seguridad vial. Ámbito de aplicación. Competencia. Garantía de libertad de tránsito. Convenios internacionales. Definiciones. Consejo federal de seguridad vial. Registro nacional de antecedentes del tránsito. Educación vial

**Eje Temático N° 8**

Iluminación y Color. La luz y los colores. Luminarias. Intensidad de emisión. Flujo luminoso. Eficacia de la luminaria. Tipos de luminarias. Curvas isolux. Medición de niveles de iluminación. Colores de seguridad. Señalización. Códigos. Normativas IRAM.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 9**

Ecología. Definición. Glosario Ambiental. Conceptos fundamentales. Componentes bióticos. Componentes abióticos. El ecosistema. Partes componentes de un ecosistema. Estabilidad de un ecosistema. Ética Ambiental.

**Eje Temático N° 10**

Contaminación Ambiental. Concepto. Enfoque ambientalista moderno. Efectos de la contaminación ambiental. Desarrollo y sustentabilidad. Contaminación atmosférica. Contaminación de aguas. Contaminación de suelos. Normativas.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Dto. N° 617/97- Actividad Agraria.
- Dto. N° 911/96 Para la Industria de la Construcción.
- Ediciones del País- Set. 2006
- Ley 19587- Decreto 351/ 79. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Separatas de Legislación- Errepar, 2007.
- Ley 24.449 de tránsito y seguridad vial.
- Ley 2455- Decreto 1278/2000- Riesgos del trabajo.
- Res. N° 231/96 Condiciones Básicas en Obras de Construcción
- Res. N° 319/99. Comitentes o Contratistas.
- Res. N° 51/97 y 35/98. Obras de Construcción. Medidas.
- Separatas de Legislación- Errepar, 2007.

**UNIDAD CURRICULAR: ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 2 hs cátedras.

Campo de Formación: General

Cursado: Anual.

Perfil Profesional: Profesor/a Universitario en Filosofía / Licenciada/o en Filosofía

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

"La disciplina ética. La necesidad de una ética comercial". La diferencia entre ética, moral y deontología. La naturaleza del hombre y de las sociedades humanas y la necesidad de la ética. Qué es la ética comercial. El dilema de la consecución de normas éticas y la consecución de objetivos puramente comerciales, productivos o rentables.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Λ.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**

**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 2**

“Las corrientes éticas contemporáneas”. El relativismo moral y el universalismo ético. Organismos internacionales universalistas. Posturas que abogan por el relativismo. Las principales corrientes éticas modernas y contemporáneas:

- 1- El formalismo (Emanuel Kant).
- 2- El utilitarismo (Stuart Mill).
- 3- La Ética del Discurso.

**Eje Temático N° 3**

“El Libre Comercio y el Comercio Justo”. El mercado: definición tradicional y nuevas definiciones más abarcativas. El Libre Comercio y el Comercio Justo. Su historia, argumentos a favor y en contra. El grado de libertad que soporta el mercado. Los valores éticos que influyen y condicionan al libre juego del mercado: libertad y justicia social.

**Eje Temático N° 4**

“Códigos de Ética Internacionales”. Qué son los códigos de ética, para qué sirven y cómo se confeccionan y aplican. Códigos de Ética Internacionales. Códigos de Ética aplicados a los Recursos Humanos. La Ética en las prácticas de RRHH. Problemática actual. Rol del Profesional de RRHH en la organización.

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Debeljuh, P La importancia de los códigos de ética, Ed. El Ateneo. Argentina, 2009
- Drucker, P, Las Nuevas Realidades, Argentina, Ed. Sudamericana.2001
- Mill, J. S, El Utilitarismo, Alianza Editorial, España. 2007
- Russell, B, Sociedad Humana. Ética y Política., Ed. Catedra, Argentina. 2002

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

**UNIDAD CURRICULAR: FORMACIÓN PARA EMPRENDEDORES**

Tipo de unidad curricular: Materia

Ubicación en el plan de estudios: Tercer Año

Carga Horaria: 5 hs cátedras.

Cursado: Cuatrimestral – Segundo Cuatrimestre

Campo de Formación: General

Perfil Profesional: Contador/a Público Nacional / Contador/a Público





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

**///...**

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1**

El Desarrollo Económico y la creación de empresas. Nuevos modelos de desarrollo económico. Economía de mercado y proceso de destrucción creativa. Cadena de beneficios de la creación de empresas.

**Eje Temático N° 2**

El Proceso Emprendedor. Las etapas del proceso emprendedor. La persona y el equipo emprendedor. Las fuentes de creación de empresas y los factores de frustración.

**Eje Temático N° 3**

Empresas Jóvenes. Objetivos y metodología. Detección de oportunidades de negocio. Organización de la empresa: el modelo del Fideicomiso. Directivos, responsables de área y equipos de colaboradores.

**Eje Temático N° 4**

Elección y Desarrollo de producto. Atributos de producto para empresas juveniles. Dinámica de preselección y elección de productos. El mercado y la prueba de concepto. Prototipo, pruebas y versión definitiva.

**Eje Temático N° 5**

Estrategia y planificación. Estrategia genérica y factores críticos de éxito. Modelo de negocios. Estimaciones financieras, punto de equilibrio y manejo de costos. Planificación general, planes funcionales y sentido táctico. Objetivos empresariales. Modelo OMP. Construcción de equipo, motivación y manejo de conflictos.

**Eje Temático N° 6**

Producción. Proceso general de producción. Jornadas de producción y productividad. Proveedores, outsourcing y alianzas. Control de calidad y ajustes de producción.

**Eje Temático N° 7**

Marketing y Ventas. Marketing mix. Estrategia de ventas. Desarrollo de canales. Branding y posicionamiento. Comunicación y promoción de ventas. Fórmula de introducción al mercado.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Eje Temático N° 8**

Control de Gestión. Sistema de información. Tablero de control. Toma de Decisiones críticas Análisis de la cultura organizacional

**Eje Temático N° 9**

Cierre de ejercicio y análisis de resultados. Gestión de la etapa final. Análisis de resultados cuantitativos y cualitativos. Evaluación de desempeño. Asamblea de accionistas Escenarios de continuidad

**Bibliografía Básica de Referencia**

- Kantis, Hugo, Desarrollo Emprendedor Editorial BID, México. 2004
- Silva, J. E., Emprendedor. Crear su propia empresa. Ed. Alfa Omega México. 2008.

**XI. Régimen y modalidad de cursado considerando la especificidad de la propuesta formativa y en concordancia con el RAM jurisdiccional Resolución 1269/5 (MEd).**

- El régimen de cursado previsto es presencial.
- El desarrollo de las unidades curriculares comprende clases teóricas, prácticas, visitas a distintas empresas y/u organizaciones que favorezca la integración de conocimientos y procedimientos, en el área de gestión y desarrollo de los Recursos Humanos, destacándose la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.
- Desarrollo de Prácticas Profesionalizantes en contextos reales de trabajo.

**XII. Criterios de evaluación y promoción por unidad curricular considerando la especificidad de la propuesta formativa y en concordancia con el RAM Jurisdiccional, Resolución 1269/5 (MEd).**

- Se regulariza el cursado de las unidades curriculares mediante el cumplimiento del 75% de la asistencia a clases teórico - prácticas y la aprobación del 75% de los Trabajos Prácticos previstos en el proyecto curricular de la cátedra.
- Para el caso de las unidades curriculares cuya acreditación sea por promoción directa, se promueve según el siguiente criterio: cumplimiento

M.Ed.

Prof MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

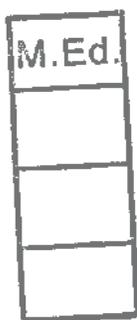
**Cont. Anexo Único**

///...

del 85% de la asistencia a clases teórico - prácticas, aprobación del 100% de los Trabajos Prácticos previstos en el proyecto curricular de la cátedra y la aprobación de dos exámenes parciales con nota superior a 6 (seis).

- Para el caso de las unidades curriculares cuya acreditación sea con examen final; la modalidad de los exámenes finales será oral, excepto en los casos en que las características de los contenidos de la unidad curricular correspondiente hagan aconsejable optar por alguna de las modalidades siguientes:
  - Oral y de desempeño: consistente en la demostración por parte del estudiante de una acción o dispositivo de acciones, uso de instrumentos, aplicación de maniobras técnicas, etc. Se utilizará en aquellas unidades curriculares a los que les sea propio la evaluación de procedimientos específicos. A los efectos del registro en actas de consignará como oral.
  - Escrito: se utilizará en aquellas unidades curriculares a los que les sea propio la competencia para la comunicación escrita, o cuyos contenidos hagan necesaria la realización de cálculos escritos, expresiones gráficas de los datos, etc.
  - Se podrán combinar exámenes escritos y orales en los espacios a los cuales les sea propio la evaluación de competencias para la comunicación tanto escrita como oral.
  - Las unidades curriculares correspondientes al Campo de Formación de la Práctica Profesionalizante se acredita a partir de la evaluación del proceso, presentación de informe y trabajo final y defensa de trabajo en instancia de coloquio.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DIRECCION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 235.3 /5 (MEd)**

**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

N°	UNIDAD CURRICULAR	Régimen de Cursado	EVALUACIÓN
<b>PRIMER AÑO</b>			
1	Administración de Recursos Humanos	Cuatr.	Examen Final
2	Administración de Empresas	Anual	Examen Final
3	Diseño y Descripción de Puestos	Cuatr.	Examen Final
4	Derecho Civil y Comercial	Anual	Promoción Directa
5	Gestión Contable	Anual	Examen Final
6	Teoría de la Comunicación	Cuatr.	Promoción
7	Psicología General	Anual	Examen Final
8	Técnicas de Oratoria y Producción Textual	Cuatr.	Examen Final
9	Inglés	Anual	Promoción Directa
10	Matemática	Anual	Promoción Directa
11	Prácticas Profesionalizantes I	Anual	Promoción Directa
<b>SEGUNDO AÑO</b>			
1	Negociación y Resolución de Conflictos	Cuatr.	Examen Final
2	Comportamiento Organizacional	Cuatr.	Examen Final
3	Reclutamiento y Selección de Personal	Cuatr.	Examen Final
4	Derecho Laboral	Cuatr.	Examen Final
5	Liquidación de Sueldos y Compensaciones	Anual	Examen Final
6	Estadística Aplicada	Anual	Examen Final
7	Informática Aplicada	Anual	Promoción Directa
8	Problemática del Mundo del Trabajo	Anual	Promoción Directa
9	Inglés Técnico	Anual	Examen Final
10	Prácticas Profesionalizantes II	Anual	Promoción Directa
<b>TERCER AÑO</b>			
1	Relaciones Laborales	Cuatr.	Examen Final
2	Gestión de Desempeño	Cuatr.	Examen Final
3	Gestión de la Capacitación	Anual	Examen Final
4	Política de Remuneraciones	Cuatr.	Examen Final
5	Comunicación Estratégica	Anual	Examen Final
6	Gestión de la Calidad	Anual	Examen Final
7	Higiene y Seguridad Laboral	Anual	Promoción Directa
8	Ética y Deontología	Anual	Promoción Directa
9	Formación para Emprendedores	Cuatr.	Promoción Directa
10	Prácticas Profesionalizantes III	Anual	Examen Final

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2359 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**XIII. Régimen de Correlatividades**

N°	UNIDAD CURRICULAR	Régimen de Cursado	PARA CURSAR	PARA RENDIR
<b>PRIMER AÑO</b>				
1	Administración de Recursos Humanos	Cuatr.	--	--
2	Administración de Empresas	Anual	--	--
3	Diseño y Descripción de Puestos	Cuatr.	--	--
4	Derecho Civil y Comercial	Anual	--	--
5	Gestión Contable	Anual	--	--
6	Teoría de la Comunicación	Cuatr.	--	--
7	Psicología General	Anual	--	--
8	Técnicas de Oratoria y Producción Textual	Cuatr.	--	--
9	Inglés	Anual	--	--
10	Matemática	Anual	--	--
11	Prácticas Profesionalizantes I	Anual	--	--
<b>SEGUNDO AÑO</b>				
12	Negociación y Resolución de Conflictos	Cuatr.	Reg.1-2-8	Aprob.1-2-8
13	Comportamiento Organizacional	Cuatr.	Reg.7	Aprob.7
14	Reclutamiento y Selección de Personal	Cuatr.	Reg. 1-3	Aprob.1-3
15	Derecho Laboral	Cuatr.	Reg.4	Aprob.4
16	Liquidación de Sueldos y Compensaciones	Anual	Reg.4-5-10	Aprob.4-5-10
17	Estadística Aplicada	Anual	Reg. 10	Aprob.10
18	Informática Aplicada	Anual	--	--
19	Problemática del Mundo del Trabajo	Anual	--	--
20	Inglés Técnico	Anual	Reg.9	Aprob.9
21	Prácticas Profesionalizantes II	Anual	Reg. 11	Aprob.11
<b>TERCER AÑO</b>				
22	Relaciones Laborales	Cuatr.	Reg.4-15	Aprob.4-15
23	Gestión de Desempeño	Cuatr.	Reg.1-2-8-12-14	Aprob.1-2-8-12-14
24	Gestión de la Capacitación	Anual	Reg.6-14	Aprob.6-14
25	Política de Remuneraciones	Cuatr.	Reg.15-16	Aprob.15-16
26	Comunicación Estratégica	Anual	Reg.7-8-12-13	Aprob.7-8-12-13
27	Gestión de la Calidad	Anual	Reg.13	Aprob.13
28	Higiene y Seguridad Laboral	Anual	Reg.13	--
29	Ética y Deontología	Anual	Reg.4-15	Aprob.4-15
30	Formación para Emprendedores	Cuatr.	Reg.1-2-6-8-12-13-18	Aprob.1-2-6-8-12-13-18
31	Prácticas Profesionalizantes III	Anual	Reg.11-20	Aprob.11-20

Prof. MARÍA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

M.Ed.



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)  
EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**XIV. Proyecto de Prácticas Profesionalizantes (Fundamentación,  
Modalidades de organización, Ámbitos de realización)**

**Fundamentación**

Desde el campo de Formación de las Practicas Profesionalizantes se promueve una interacción sistemática del estudiante en la vida de las Organizaciones, fundamentalmente en el área de Recursos Humanos, a fin de profundizar el conocimiento y comprensión desde adentro de las mismas. Se apunta fundamentalmente a orientar al estudiante, en la observación y práctica de las diversas tareas y funciones atinentes al perfil profesional dentro una organización, en temas de selección, capacitación, gestión de clima y comunicación, gestión del desempeño, y administración de personal entre otras.

A su vez también se fomenta, la participación del estudiante en situaciones .que den cuenta de las condiciones actuales del ejercicio del rol, de sus exigencias y de las problemáticas por las que se atraviesa en el actual contexto social, político y económico; como así también el desarrollo de actitudes favorables hacia los principios insoslayables que es el trabajo con personas promoviendo competencias tales como orientación a resultados, calidad de servicio, compromiso, confianza, trabajo en equipo, y responsabilidad social, entre otras.

**Objetivos Generales:**

Conocer sobre la gestión del Área de Recursos Humanos en las Empresas de la Región.

- Comprender acerca de las políticas de Empleo, Capacitación, Desarrollo y Clima, Compensaciones y Beneficios, vigentes en las organizaciones.
- Desarrollar acciones en materia de empleo, capacitación, desarrollo, y administración de personal.
- Investigar acerca de los sistemas y niveles de remuneraciones vigentes en el mercado.
- Desarrollar un espíritu emprendedor, a fin de que pueda implementar acciones profesionales, en el marco de un proyecto personal y propio.

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION

1. Ed.

**UNIDAD CURRICULAR: PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES I**

Tipo de unidad curricular: Taller

Ubicación en el plan de estudios: Primer Año

Carga Horaria: 6 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Práctica



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

**Perfil Profesional:** Licenciada/o en Psicología / Licenciada/o en Administración de Empresa / Licenciada/o en Recursos Humanos.

**Contenido**

- Proyectos institucionales de diagnóstico territorial.
- Prácticas educativas en contextos reales.
- Simulaciones (empresas simuladas).

**Actividades**

- Realizar un análisis del territorio, analizando el tipo de organizaciones de manufacturas y/o de servicios que de la comunidad de acuerdo a la demanda y a la oferta del mercado identificando la dinámica relacionada del área de Recursos Humanos en las mismas.
- Entrevistar a Responsables de RRHH, a los efectos de relevar cuestiones tales como: áreas claves de gestión de RRHH. Visualizar la composición del Equipo del trabajo, principales tareas y responsabilidades. Relevará puestos en una organización determinada. Realizará análisis y descripción de los mismos, a través de entrevista, cuestionario, observación directa, métodos mixtos. Relevará un sistema de medición de desempeño. Entrevistando a responsable del área de RRHH.

**UNIDAD CURRICULAR: PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES II**

Tipo de unidad curricular: Taller

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 6 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Práctica

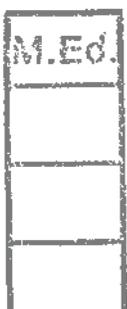
**Perfil Profesional:** Licenciada/o en Psicología / Licenciada/o en Administración de Empresa / Licenciada/o en Recursos Humanos

**Contenido**

- Proyectos Educativos articulados entre la Institución y otras instituciones, empresas, organismos o entidades.
- Organización de proyectos de apoyo en tareas técnico profesionales demandadas por la comunidad.
- Pasantías según las oportunidades del mercado.

**Actividades**

- Relevar los perfiles más requerido en el mercado laboral de la región, Entrevistas con consultoras. Relevamiento de portales más requeridos,



Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION



**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

para las búsquedas laborales. Participación en ferias; congresos y exposiciones, en universidades, escuelas. Vinculación del Perfil con el candidato. Relevar procesos de Administración de Personal. Analizar un proceso concreto de Liquidación de los sueldos. Conocer los aplicativos informáticos, usados en el mercado, respecto a software de Gestión de RRHH. Conformación de un legajo de personal.

- Tratamiento del ausentismo. Rol de RRHH en el seguimiento del ausentismo.
- Medición del Egreso voluntario e involuntario. Construcción e Interpretación de indicadores. Propuestas de mejoras.

**UNIDAD CURRICULAR: PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES III**

Tipo de unidad curricular: Taller

Ubicación en el plan de estudios: Segundo Año

Carga Horaria: 7 hs cátedras.

Cursado: Anual

Campo de Formación: Práctica

Perfil Profesional: Licenciada/o en Psicología / Licenciada/o en Administración de Empresa / Licenciada/o en Recursos Humanos

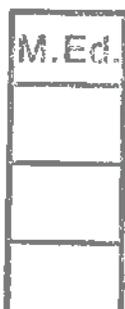
**Contenido**

- Pasantías en empresas, organismos estatales o privados o en organizaciones no gubernamentales.
- Prácticas educativas en contextos reales.
- Organización de proyectos de apoyo en tareas técnico profesionales demandadas por la comunidad.

**Actividades**

- Entrevista con Directivos de la organización, relevar necesidades de la misma, proponiendo acciones de mejora. Observación, registro y análisis de las áreas claves en la gestión de Recursos: Empleo, Capacitación, Retención de personal, Desempeño, Gestión de Clima; gestión del desempeño y Beneficios
- En función de lo relevado, armar una propuesta de acción, para lo que se deberá lograr la validación de la Dirección de la Organización consultada. Las acciones propuestas tendrán que ver con: Diseño y/ o implementación de Propuestas de procedimientos del área; Diseño de perfiles de puestos;

Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

Acciones de medición de desempeño; Acción de capacitación en tema requerido por la organización. Propuesta de un Plan de Capacitación. Medición del Clima organizacional, entre otras.

- Diseñar; proponer; evaluar; analizar indicadores de desempeño del personal y como así también indicadores de eficiencia del área de RRHH.

**4. CONDICIONES INSTITUCIONALES**

**I. Definición de los entornos formativos y condiciones institucionales por familia de carrera.**

La institución educativa donde se implementará la carrera de Técnico Superior en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, deberá disponer de instalaciones debidamente equipadas a los fines de dictar las clases teóricas y prácticas a cargo de profesionales altamente capacitados y especializados. Se puede agrupar los principales requerimientos en: infraestructura, equipamiento, mobiliario, recursos humanos y gestión institucional.

**Infraestructura:**

- Aulas: con mesas y sillas, pizarra para fibra, pantalla para proyección, audio visual, proyector, TV, DVD, notebook.
- Laboratorio de informática: En condiciones óptimas de funcionamiento.
- Biblioteca Técnica: con bibliografía específica de la carrera.

**Equipamiento**

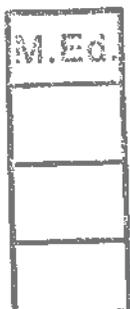
Los principales equipos en:

- Laboratorio de informática: Computadoras conectadas en red provistas con Internet, Software para simulaciones como medios didácticos de algunos espacios curriculares.
- Recursos materiales varios como cables, fichas, conectores etc
- Pantalla para proyección, equipo de audio, proyector, TV, DVD, notebook.
- Equipos Varios: Equipos de higiene y seguridad, matafuegos, alarmas, disyuntores eléctricos, botiquín de primeros auxilios, etc.
- El sector de dirección y administración también debe cumplimentar los requisitos generales de las instalaciones educativas.

**Mobiliario**

- En sector de dirección y administración: deberán estar dotadas de escritorio, sillas, armarios metálicos, ficheros, bibliotecas, computadoras,
- teléfono, impresora, equipo de proyección etc.

Prof. MARIA SILVIA QVEDA  
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE GESTIÓN EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION





**CONT. RESOLUCION MINISTERIAL N° 2353 /5 (MEd)**  
**EXPEDIENTE N° 010951/230-D-15.-**

**Cont. Anexo Único**

///...

- En sector de aulas: los principales muebles serán, sillas con pupitres, escritorio para docente, muebles para facilitar proyecciones.

**Recursos Humanos**

El dictado de la carrera de Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos, estará a cargo de docentes con formación superior, técnica o universitaria, con especialización en la asignatura que le corresponda.

También podrán participar en calidad de invitados a disertar profesionales, empresarios, docentes con especialización o trayectoria en docencia, investigación y/o experiencia empresarial, a fin de fortalecer la calidad educativa y alcanzar criterios de excelencia y competitividad para el mundo laboral, a través de la transmisión de vivencias y experiencias propias de la gestión y desarrollo de Recursos Humanos y comportamiento organizacional.

Otras condiciones del entorno formativo institucional vinculados a los recursos humanos, hacen referencia a la disponibilidad de la institución de equipos de trabajo para atender las necesidades áulicas y las prácticas profesionalizantes de los alumnos.

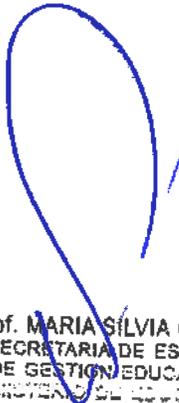
Los docentes se caracterizarán por ser proactivos y con una marcada vocación hacia la tarea de investigación, desarrollo empresarial e innovación en temas de la Administración.

**Gestión Institucional**

La **gestión institucional** deberá prever el celebrar acuerdos con terceros vinculados al mundo laboral, cuyas actividades sean afines al perfil profesional. Estos acuerdos se deberán concretar a través de acuerdos con instituciones públicas y empresas privadas.



  
Prof. SILVIA ROJES de TENKIN  
MINISTRA DE EDUCACION

  
Prof. MARIA SILVIA OJEDA  
SECRETARIA DE ESTADO  
DE GESTION EDUCATIVA  
MINISTERIO DE EDUCACION