

02 NOV 2018

SALTA,

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

VISTO, las actuaciones del rubro mediante las cuales la Dirección General de Educación Superior tramita la aprobación de la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos para su implementación en unidades educativas dependientes de las Direcciones Generales de Educación Superior y Educación Privada, según corresponda, a partir del período lectivo 2.018; y

CONSIDERANDO:

Que las organizaciones necesitan de personas preparadas para la identificación de las dinámicas de las relaciones interpersonales, la relaciones en torno al trabajo, solución de problemas, optimización de recursos, organización, previsión y respuesta a las demandas del mercado;

Que la carrera propuesta pretende formar profesionales que sean emprendedores con capacidad de transformación, con valores, con creatividad e innovación, y con capacidades especiales que permitan el trabajo asociado, cooperativo y especialmente organizacional;

Que las organizaciones logran un mejor posicionamiento cuando las personas que las componen, están profesionalizadas, capacitadas y en constante aprendizaje, entendiendo que la globalización del conocimiento y el funcionamiento de las mismas potencian el desempeño y el desarrollo local;

Que las relaciones del trabajo son el producto de una construcción social en el tiempo, expresan el inter-juego de poder de trabajadores, sindicatos, organizaciones y Estado; dan cuenta de las condiciones de trabajo y de vida que estructuran las diferentes sociedades y de las identidades colectivas y personales que a partir de las mismas se generan;

Que la formación de los futuros egresados responderá a las necesidades de conocer en una sociedad cambiante, impredecible los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la gestión de los recursos humanos, con la habilidad necesaria para actuar al efecto;

Que en ese marco, el nuevo diseño tendrá en cuenta que en la economía del conocimiento resulta evidente que los empleados son algo más que una relación laboral al servicio de la organización; en la actualidad, hoy, una compañía necesita contar con las ideas y la imaginación de todos sus miembros -y de otras personas que no lo son-, ya que de su inteligencia colectiva depende en gran medida su capacidad de innovación y de adaptación al entorno y, en último término, su competitividad;

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta
///...

-2-

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Que, además, el mundo del trabajo ha cambiado: las redes de relaciones informales adquieren protagonismo en detrimento de las jerarquías, se impone la transparencia y el trabajo colaborativo, las fronteras que separan a la organización de su entorno se difuminan y empieza a ganar adeptos su visión como comunidad de personas, por lo que resulta necesaria la aplicación de una política adecuada de gestión de recursos humanos que permita aprovechar al máximo las potencialidades de los que conforman una compañía;

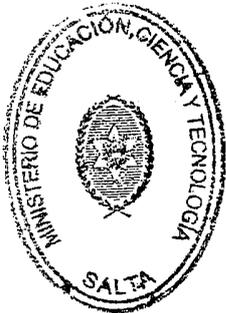
Que por Resolución N° 055/18 de la Sub-Secretaría de Planeamiento Educativo, fs. 45 y 46, se convalidó el funcionamiento de la comisión encargada de evaluar la propuesta de marras, la que emitió dictamen de aprobado para la versión que corre de fs. 51 a 87, ya que es la que se adecúa a las previsiones contenidas en la Resolución Ministerial N° 10513/15;

Que por dicha norma se aprueban los "Criterios para la Organización Institucional y Lineamientos Curriculares de la Educación Técnico Profesional para el Nivel Superior", para su desarrollo en los Institutos de Educación Superior, dependientes de la Dirección General de Educación Superior y Educación Privada, elaborados en el marco de la Resolución N° 229/14 del Consejo Federal de Educación;

Que por la Disposición Conjunta de la Dirección General de Educación Superior N° 033/18 y de la Dirección General de Educación Privada N° 030/18, se aprobó, ad referendum de este Ministerio, la carrera de marras, con el carácter jurisdiccional del primer año de estudios, para su desarrollo en unidades educativas dependientes de esos organismos;

Que la decisión de emitir la norma referida en el apartado anterior, se fundamentó en el inminente inicio del período lectivo en curso para el Nivel Superior, según calendario académico aprobado por Resolución Ministerial N° 8893/17;

Que por lo expuesto, se estima pertinente dictar el acto administrativo de rigor mediante la cual se ratifique la aludida norma conjunta, y se apruebe, con carácter jurisdiccional, el Plan de Estudios correspondiente;



...///

Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta
///...

-3-

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

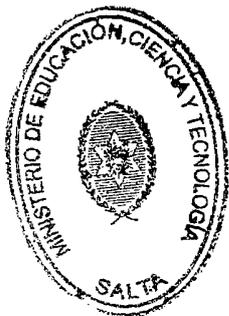
Por ello,

**LA MINISTRA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°. Ratificar la Disposición Conjunta de la Dirección General de Educación Superior N° 033/18 y de la Dirección General de Educación Privada N° 030/18 mediante la cual se aprueba la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos para su implementación en unidades educativas dependientes de ambos organismos, según corresponda, a partir del período lectivo 2.018, con el desarrollo del 1° año de estudios, con carácter jurisdiccional, conforme a lo mencionado en el artículo siguiente; en mérito a las razones expresadas en los considerandos del presente instrumento legal.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar, con carácter jurisdiccional, el Plan de Estudios de la carrera mencionada en el artículo precedente, el que como Anexo forma parte de este instrumento legal.

ARTÍCULO 3°. Comunicar, insertar en el Libro de Resoluciones y archivar.



Prof. Analía Berrueto
Ministra de Educación, Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta

ANEXO

PLAN DE ESTUDIOS

1. **NIVEL:** Superior
2. **CARRERA:** Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos
3. **DURACIÓN:** 3 (tres) años
4. **TÍTULO A OTORGAR:** Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos
5. **MODALIDAD:** Presencial
6. **CARGA HORARIA:** 1.956 horas reloj
7. **FUNDAMENTACIÓN:**

Las organizaciones necesitan de personas preparadas para la identificación de las dinámicas de las relaciones interpersonales, la relaciones en torno al trabajo, solución de problemas, optimización de recursos, organización, previsión y respuesta a las demandas del mercado.

X
La formación de estas personas dentro de la estructura de una tecnicatura supone una formación integral en la gestión de Recursos Humanos y sus implicancias en función de la coyuntura socio política actual. Ello, se lograría a través de las distintas unidades curriculares que integran los cuatro campos de formación previstas en la Caja Curricular: General, Fundamento, Específica y de la Práctica Profesionalizante.

La Tecnicatura Superior propuesta pretende formar profesionales que sean emprendedores con capacidad de transformación, con valores, con creatividad e innovación, y con capacidades especiales que permitan el trabajo asociado, cooperativo y especialmente organizacional.

Las organizaciones logran un mejor posicionamiento cuando las personas que las componen, están profesionalizadas, capacitadas y en constante aprendizaje, entendiendo que la globalización del conocimiento y el funcionamiento de las mismas potencian el desempeño y el desarrollo local.



...///

///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Las relaciones del trabajo son el producto de una construcción social en el tiempo, expresan el inter-juego de poder de trabajadores, sindicatos, organizaciones y Estado; dan cuenta de las condiciones de trabajo y de vida que estructuran las diferentes sociedades y de las identidades colectivas y personales que a partir de las mismas se generan.

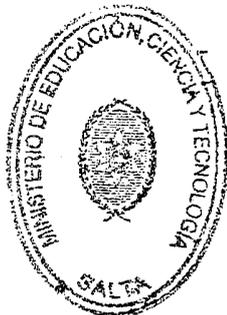
La formación de los futuros egresados responderá a las necesidades de conocer en una sociedad cambiante, impredecible los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la gestión de los recursos humanos, con la habilidad necesaria para actuar al efecto.

8. OBJETIVOS DE LA CARRERA

- Desarrollar los conocimientos teóricos y las habilidades técnicas necesarias que permitan a los egresados desempeñarse eficazmente en los distintos tipos de organizaciones en las que se inserten profesionalmente.
- Mejorar la calidad y eficiencia de la educación en los Institutos de Educación Superior y contribuir a su modernización, superando los problemas críticos del sector y tomando en cuenta la adecuación de los recursos humanos a las demandas sociales, culturales, de capacitación y económicas productivas de la comunidad, a través de un trabajo articulado y coordinado entre los distintos espacios curriculares de las carreras que se desarrollan en su ámbito, como asimismo con la visita de profesionales externos que enriquezcan la formación académica de sus estudiantes.
- Desarrollar los conocimientos y las competencias y las habilidades necesarias que permitan a los egresados ejercer como Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones actuales.

Proporcionar el conocimiento de las distintas técnicas de actuación dentro de todas las esferas de recursos humanos, tanto en selección, formación y desarrollo, como en políticas de retribución.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

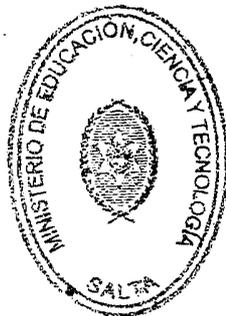
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

9. PERFIL PROFESIONAL

El Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos se forma para desempeñarse profesionalmente colaborando en la resolución de situaciones de la organización y la gestión de las personas, asistiendo en diversos procesos, como la planificación, la selección, el desarrollo y la capacitación, participando en procesos de gestión salarial e incentivos laborales, involucrándose con los propósitos de la organización, dentro de los marcos legales que encuadran las políticas laborales y un marco democrático y participativo. ...///

Desde esta perspectiva, la carrera propuesta se propone:

- Iniciar el recorrido, brindando conocimientos sobre la dinámica de las relaciones Estado Sociedad, los procesos económicos, políticos, sociales implicados, y las modalidades de organización y junto con sus teorías y procesos. Esto permitirá una noción clara de las organizaciones como actores de un entramado social en permanente cambio y problematizadas con la estructuración de los trabajadores y el empleo.
- Desarrollar posicionamientos teóricos y modos de trabajo de las relaciones del trabajo, que puedan ser llevadas adelante a las distintas organizaciones públicas y privadas. Para ello se hace necesario el conocimiento de las estructuras y los marcos legales vigentes y su vinculación con las problemáticas de la administración de las organizaciones. Poder establecer aspectos de investigación y estándares estadísticos que permitan una intervención eficaz. El estudio de las interacciones sociales desde el punto de vista psicológico y de la comunicación ayudará a mejorar el grado de efectividad de las interrelaciones de los actores y su vinculación con los aspectos de desarrollo de la territorialidad inmediata.
- Fortalecer la intervención de las ciencias organizacionales: administración, contabilidad, psicología laboral, legislación laboral y comunicación en las relaciones del trabajo desde una perspectiva crítica y contextualizada promocionando la responsabilidad de la gestión frente a la sociedad y el fortalecimiento del sistema democrático. En función de ello, se podrán promover e implementar cursos de entrenamiento en dispositivos grupales de gestión, mediación y negociación a fin de mejorar la eficiencia y el rendimiento en el trabajo y la promoción de espacios de participación comunitaria. ...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta
///...

-4-

RESOLUCIÓN N°

8 966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

10. ÁREA OCUPACIONAL

Área de competencia 1. Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de una organización.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
1.1 Planificar, organizar y coordinar.	- Se adquieren conocimientos de organizar y planificar una organización. - Se establecen las comunicaciones oral y escrita en castellano. - Se conocerán el aprendizaje autónomo.
1.2 Relaciones laborales internas y externas.	- Se potencian habilidades en las relaciones interpersonales. - Se administran conocimientos de trabajo en equipo.



...///

Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta
///...

-5-

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 2. Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de reclutamiento, selección e inducción.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
2.1 Participar en la planificación de reclutamiento, selección y entrevista 2.2. Programar la inducción	<ul style="list-style-type: none">- Se tienen en cuenta los objetivos de las organizaciones.- Se releva el perfil de un puesto o cargo vacante.- Se planifica el reclutamiento y selección, según las políticas de las organizaciones.- Se proponen los candidatos para la entrevista y selección.- Se reconoce las características de la personalidad, intereses y aspiraciones de los candidatos.- Se elabora un informe final para la colocación del nuevo empleado.- Se realiza la socialización o inducción de la institución y puesto de trabajo.



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

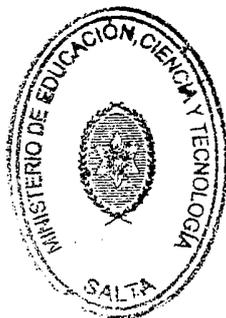
8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 3: Proponer y preparar programas de capacitación del personal de la organización.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
3.1 Preparar programas de capacitación 3.2 Orientar desde la educación y el entrenamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Se tiene que considerar las necesidades de capacitación. - Se tiene que tener en cuenta las políticas de capacitación. - Se deberá desarrollar programas adecuados de capacitación. - Se promoverán las técnicas de entrenamiento, según el puesto o cargo. - Se realizará evaluación del programa de capacitación.
3.3. Desarrollo organizacional y desarrollo individual	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe orientar los principales objetivos del Desarrollo Organizacional. - Se deben conocer los esfuerzos más conocidos del D.O. (Retroalimentación de encuestas; entrenamientos de sensibilización, formación de equipos). - Se realizaran técnicas de determinación específicas de Desarrollo Individual (exámenes escritos, entrevistas, evaluaciones de pares y pruebas de situación).

S



///...

///...

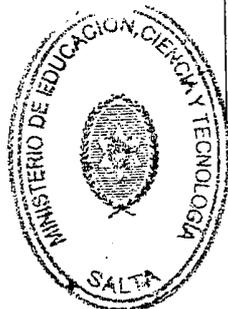
RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 4: Colaborar en la preparación y coordinación de planes de beneficios y servicios sociales, destinado a promover un adecuado clima laboral. La comunicación e integración de los recursos humanos.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
4.1 Adoptar planes de beneficios y servicios sociales	<ul style="list-style-type: none">-Se deben tener en cuenta los que ya están establecidos por legislación nacional laboral.-Se pueden preparar según el desarrollo de la organización.- Se optaran por reconocer la necesidad de servicios sociales.
4.2 La comunicación 4.3 Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none">- Se fundamenta la comunicación son de vital importan de interacción, desde el individuo y en el empleo.- Se profundiza los programas de la comunicación para obtener un buen clima laboral.- Se planea estrategias gestionar la comunicación interna y la institucional.- Se identifica y analizará los diferentes elementos vinculados al clima organizacional para conocer y mejorarlo al interior de la empresa para el desarrollo de un trabajo colaborativo al interior de la organización.



...///

///...

8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 5. Brindar asistencia técnica en políticas de remuneraciones e incentivos, motivación y satisfacción.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
5.1 Políticas de Remuneraciones	-Se analiza las leyes vigentes y convenios laborales.
5.2 Incentivos	-Se asesora en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.
5.3 Motivación	- Se elaborara planes de motivación laboral. - Se asesora en lo relativo a las transformaciones de las relaciones del trabajo que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos.

Área de competencia 6: Evaluar y proponer al responsable del área la aplicación de normas legales vigentes referidas derecho social y ambiente laboral.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
6.1 Normas legales vigentes	- Se identificar las formas legales del Derecho Laboral.
6.2 Derecho Social y Ambiente laboral	- Se interpreta y analiza el cumplimiento de las normas vigentes referidas a los derechos sociales, seguridad social y condiciones y medio ambiente del trabajo.



...///

///...

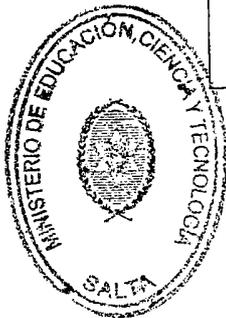
RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 7: Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal y la información de haberes.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
7.1 Organizar, implementar y mantener actualizado registros y legajos de personal.	<ul style="list-style-type: none">- Se recopila, organiza, presenta y describe datos laborales.- Se potencian conocimientos sobre estadísticas, procesamiento electrónico de datos y de las técnicas de investigación, son herramientas fundamentales para el quehacer profesional.
7.2 Información de haberes.	<ul style="list-style-type: none">- Se organizan e implementan registros actualizados y legajos del personal donde la información es necesaria para la liquidación de haberes.- Se asesora en la aplicación de las normas y reglamentos internos en materia de haberes.



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Área de competencia 8. Proporcionar herramientas de evaluación de desempeño, y descripción de las tareas de las personas en las organizaciones.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
8.1 Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none">- Se realiza una evaluación de desempeño, en forma sistemática y periódica, con una pauta establecida por la supervisión.- Se aplican distintos métodos y se establecen indicadores y frecuencia de la medición.- Se elabora el planeamiento de carrera.
8.2 Clima laboral	<ul style="list-style-type: none">- Se tiene que colaborar en la difusión de las variables a considerar para medición del clima laboral.- Se tiene que interpretar y relacionar los resultados obtenidos con las políticas motivacionales y de cultura organizacional.

11. ALCANCE DEL TÍTULO

El Egresado de la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos está capacitado para:

- Coordinar los programas de selección de personal.
- Coordinar los programas de desarrollo y capacitación de personal.
- Implementar y aplicar sistemas de evaluación de desempeño del personal.
- Participar en la elaboración del planeamiento de carrera dentro de la organización.
- Asesorar acerca de las dotaciones necesarias para la organización.
- Participar en la administración del sistema de remuneraciones.
- Participar en la coordinación y asistir en las liquidaciones de remuneraciones.
- Preparar la documentación requerida para los organismos de control.
- Aplicar las normas y reglamentos internos.
- Cumplimentar las normas vigentes referidas a derecho laboral, seguridad social, condiciones y ambiente laboral.
- Prevenir y/o identificar los conflictos organizacionales.

...///



///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Contribuir a mejorar en todo los aspectos las relaciones entre las personas y el trabajo.
- Colaborar con los mandos directivos en la gestión de los Recursos Humanos de la organización para contribuir a mejorar todos los aspectos de la relación entre persona y trabajo favoreciendo activamente el desarrollo cultural y profesional.



...///

///...

8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

12. CAJA CURRICULAR

Primer año

Cód.	Espacio Curricular	RÉGIMEN		
		Anual	1° Cuatr.	2° Cuatr.
Campo de Formación General				
1.01	Taller: Tecnología de la Información y la Comunicación	-	3	-
1.02	Taller: Producción y Comprensión de Textos		3	
Campo de Formación de Fundamento				
1.03	Estado, Sociedad y Trabajo	-	3	-
1.04	Historia Social y Económica	-	-	3
1.05	Políticas de Empleo	-	-	3
1.06	Instituciones del Derecho	-	-	4
Campo de Formación Específica				
1.07	Introducción a los Recursos Humanos	4	-	-
1.08	Teorías del Desarrollo de las Organizaciones	4	-	-
1.09	Introducción a la Administración Estratégica	-	4	-
1.10	Contabilidad Básica	-	-	4
Campo de Formación de la Práctica Profesionalizante				
1.11	Práctica Profesional I: Gestión por Competencias	5	-	-
TOTAL HORAS CÁTEDRA		13	13	14



...///

///...

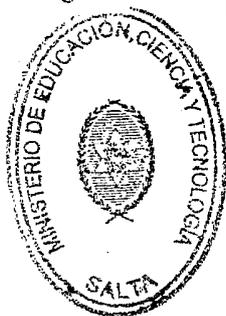
8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
 Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Segundo año

Cód.	Espacio Curricular	RÉGIMEN		
		Anual	1° Cuatr.	2° Cuatr.
Campo de Formación General				
2.12	Relaciones Públicas	-	3	-
Campo de Formación de Fundamento				
2.13	Taller de Metodología de la Investigación	-	-	4
2.14	Psicología Social	-	4	-
2.15	Derecho Laboral	-	4	-
2.16	Seguridad Social	-	-	4
Campo de Formación Específica				
2.17	Psicología Laboral	-	-	4
2.18	Taller: Liquidación de Sueldos y Beneficios Sociales	4	-	-
2.19	Administración de las Organizaciones	-	-	4
2.20	Estadística Aplicada	-	4	-
2.21	Reclutamiento y Selección	3	-	-
Campo de Formación de la Práctica Profesionalizante				
2.22	Práctica Profesional II: Reclutamiento y Selección	6	-	-
TOTAL HORAS CÁTEDRA		13	15	16



...///

Ministerio de Educación
Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta

-14-

///...

8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Tercer año

Cód.	Espacio Curricular	Régimen		
		Anual	1° Cuat.	2° Cuat.
Campo de Formación General				
3.23	Ética y Responsabilidad Social	-	3	-
3.24	Inglés	4	-	-
Campo de Formación de Fundamento				
3.25	Higiene y Seguridad Laboral	-	-	5
Campo de la Formación Específica				
3.26	Negociación y Resolución de Conflictos	-	4	-
3.27	Comunicación Organizacional	-	-	3
3.28	Taller: Emprendedurismo y Formulación de Proyectos	4	-	-
3.29	Capacitación y Desarrollo	3	-	-
3.30	Social – Media y Recursos Humanos	-	4	-
Campo de la Práctica Profesionalizante				
3.31	Práctica Profesional III: Capacitación y Desarrollo	6	-	-
TOTAL HORAS CÁTEDRA		17	11	8



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

13. CONTENIDOS MÍNIMOS

Primer año

Código 1.01

Espacio Curricular: **TALLER: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**

Síntesis explicativa

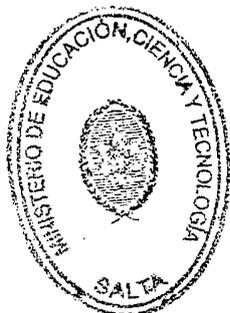
Las tecnologías de la información y comunicación han permitido llevar la globalidad al mundo de la comunicación, facilitando la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial, y eliminando barreras espaciales y temporales. Actualmente, las tecnologías de la información y la comunicación agrupan los elementos y las técnicas usados en el tratamiento y la transmisión de la información, principalmente la informática, Internet y las telecomunicaciones. En ese marco, los estudiantes adquirirán los conocimientos teóricos y las habilidades técnicas necesarias para un adecuado empleo de las TICs en su desempeño profesional.

Contenidos mínimos

La Sociedad de la Información. La Aldea Global. La Brecha Digital. La incidencia de las tecnologías en la cultura y la comunicación: enfoque histórico. El impacto de Internet y las redes informáticas. Los medios tradicionales en la Web y los nuevos medios. Herramientas informáticas: Planillas de cálculo para almacenamiento de datos y generación de gráficos. Editores de texto y presentaciones.

Bibliografía

- Lirola Torres, Antonio. Microsoft Word. Ed. Mc Graw Hill. 1998.
- Storey David, Informática, tecnología de la información eficaz. Ed. Blume. 2001.
- Katcheroff, Pablo.-"30 Proyectos con office". Actividades didácticas para docentes. PC USERS –
- Tango gestión, Proietto, Mario Alejandro, Edición Fox Andina, 2013.
- Teoría de los Sistemas de Información. Borge Langefors. – ED. El Ateneo.
- Análisis y diseño de sistemas de información. James A. Senn. Mcgraw-Hill.
- Análisis y diseño de sistemas. Kendall y Kendall. ...///



///...

8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Análisis estructurado de los sistemas. Gane y Sarson Introducción a la informática. C. Pareja, A. Andeyro, M. Ojeda. Editorial complutense, 1994. Libro digital disponible por sus autores en internet.
- Sistemas operativos modernos. Tanenbaum, Andrew S. Prentice Hall. Organización de computadoras. Tanenbaum, Andrew s. Prentice Hall. 4ta Edición.
- Organización y arquitectura de computadores. Stallings, William. Prentice Hall. 5ta ed.

Código: 1.02

Espacio Curricular: TALLER: PRODUCCIÓN Y COMPRENSIÓN DE TEXTOS

Síntesis explicativa

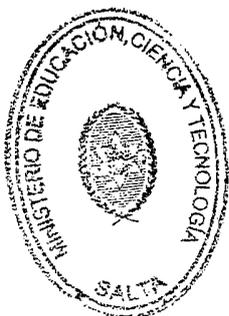
Este taller propone un recorrido por técnicas y procedimientos de redacción orientados a la comunicación científica. Su finalidad fundamental es la de proveer herramientas para la producción de algunas de las principales formas de la escritura científico. Se presenta, por ello, un proceso metodológico para la construcción de textos, tales como monografías. Así, el estudiante estará en condiciones de poder producir y comprender distintos tipos de textos, de acuerdo a la naturaleza de los mismos.

Contenidos

El texto escrito, genero. Mapas conceptuales. El texto como relación. Las etapas del proceso de escritura. Texto escrito: palabras, párrafos, apartados. Coherencia y cohesión. Secuencias textuales. Argumentativas, descriptivas y explicativas. Características de resumen, ponencia, artículos académicos.

Bibliografía

- Alvarado, Maite. Paratexto. Buenos Aires: Eudeba. 2009.
- Bas, Alcira y otros. Escribir: apuntes sobre una práctica. Bs. As.: Eudeba. 2000.
- Bajtín Mijail, Estética de la creación verbal, México, Siglo XXI, 1978.
- Chomsky Noam, Aspectos de una teoría de la sintaxis, Madrid, Aguilar, 1986.
- De Saussure Ferdinand, Curso de lingüística general, Bs. As., Ed. Losada, 1982. ...///



///...

8966

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Eco Humberto, Lector en fabula, Barcelona, Lumen, 2002.
- Van Dijk, La ciencia del texto, Barcelona, Paidós, 1982.
- Van Dijk, Estructuras y funciones del discurso, Bs. As., Siglo XXI, 1980.
- Ciapuscio, Guiomar, Elena. De la palabra al texto. Estudios lingüísticos del español, Eudeba. Bs. As. 2009.

Código: 1.03

Espacio Curricular: ESTADO, SOCIEDAD Y TRABAJO

Síntesis explicativa

Se propone brindar conocimientos sobre sociedad y estado a través del desarrollo económico, social cultural de un modelo de país. En dicho contexto, los estudiantes extraerán conclusiones que les permitan comprender las interacciones que pueden establecerse entre los grupos humanos y el espacio social.

Contenidos mínimos

h
Sociedad. El hombre y la sociedad. Clasificación de las sociedades. Los grupos dominantes. Definición de trabajo. El trabajo como profesión. Estados – nación moderna: concepto. Surgimiento histórico y características fundamentales. El desarrollo del estado de bienestar. El discurso sobre la globalización y su relación con el neoliberalismo: neoconservadurismo, crisis del estado de bienestar y re significación de las fronteras nacionales. La reforma del estado Argentino. La reconstrucción de la estabilidad. El conflicto social y los nuevos movimientos sociales de Argentina y Latinoamérica.

Bibliografía

- Alonso, M. E y Vázquez. Historia argentina 1880-1939. Editorial Aique. 2013.
- Hobsbawm, Eric. Historia del siglo XX. Editorial Critica Madrid. 1995.
- Oszlack, Oscar. Revista del desarrollo económico. Volumen XXI. 1982
- Saborido Jorge. Sociedad, estado nación. Una aproximación conceptual, Bs. As, Eudeba. 2002.
- Castel, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós, Buenos Aires, Barcelona, México, prólogo, pp.13-24. 1997.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Klinksberg, Bernardo. La nueva generación de políticas sociales latinoamericanas: el rol clave de la concertación, ponencia X Congreso Internacional del Clad sobre la reforma del estado y la administración pública, Santiago, Chile. 2005
- Rozas Pagaza, Margarita. la intervención profesional en relación con la cuestión social. el caso del trabajo social, Espacio Editorial, 1ª Reimpresión, Buenos Aires, Argentina. 2004.

Código: 1.04

Espacio Curricular: HISTORIA SOCIAL Y ECONÓMICA

Síntesis explicativa

Se analizarán las características de las sociedades preindustriales y de la modernidad, como así también del estado moderno y la acumulación de capital. Se pondrá énfasis en la Revolución Industrial y su relación con el capitalismo. Se abordarán aspectos relevantes de la crisis y transformación del capitalismo; del desarrollo y subdesarrollo; la inserción de la Argentina en el mercado mundial: modelo agroexportador, la sustitución de importaciones; el estado intervencionista y modelo neo liberal. Así, los estudiantes podrán discernir cómo fue evolucionando la dinámica del trabajo, desde las sociedades preindustriales hasta nuestros días.

Contenidos mínimos

Las sociedades preindustriales. Tipos de organización social. Características de la modernidad. El estado moderno y la acumulación de capital. Revolución industrial y capitalismo. El liberalismo político y económico. Concentración industrial e imperialismo. Crisis y transformación del capitalismo. Desarrollo y subdesarrollo. Globalización. La ocupación del espacio americano. La sociedad colonial. Monopolio y libre comercio. Transformaciones sociales y económicas de la independencia. Expansión de la ganadería en el litoral. Consolidación del Estado Moderno. Inserción de la Argentina en el mercado mundial. El modelo agroexportador. La Revolución Industrial inglesa. Industria azucarera en Argentina. La sustitución de importaciones. El Estado intervencionista y modelo neoliberal.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Bibliografía

- Bethell, Leslie. Historia de América Latina. Tomo 1: La América precolombina y la conquista española, Cambridge University press, Ed. Crítica, Barcelona. 1998.
- Halperín Donghi, T. Historia Contemporánea de América Latina, Madrid, Alianza, 1990.
- Ansaldi Waldo y Giordano Verónica: América latina. La construcción del orden. Tomo II: "De las sociedades de masas a las sociedades en procesos de reestructuración. Ed. Ariel, 2012.
- Zanatta Loris. Historia de América Latina, 1ªEd. Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2012.
- Ansaldi, Waldo Historia actual de América latina 1959-2009, Editorial Tirant lo Blanch, S.L., 2011.
- Suriano, J. "Dictadura y democracia (1976-2001)", T.X, Nueva historia argentina, Ed. Sudamericana, 2005.
- Halperín Donghi, Tulio: "Revolución y guerra. Formación de una elite dirigente en la argentina criolla" bs. As. Siglo XXI, 1994.
- Burgyn, Miron "Aspectos económicos del federalismo argentino". Bs As. Hachette, 1986.
- Ozlack, Oscar, "formación del estado argentino". Bs As, Planeta, 1997.
- De Pablo, Juan Carlos, La economía argentina en la segunda mitad de siglo XX, Editorial la Ley. 2005
- Muchnik, Daniel, Breve historia de la economía argentina, Editorial el Ateneo, 2010.

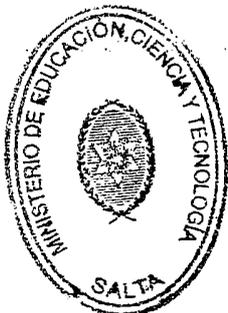
Código: 1.05

Espacio Curricular: POLÍTICAS DE EMPLEO

Síntesis explicativa

Se propone un análisis y se inicia un cambio de rumbo hacia un concepto más moderno de las políticas activas de empleo, al considerarlas como verdaderas herramientas de activación frente al desempleo, que se complementan y relacionan con la capacitación pública y privada y se articulan en torno a itinerarios de gestión del empleo, en función de sus características y requerimientos personales y profesionales. Así, los estudiantes podrán dilucidar los aspectos propios que hacen al diseño de políticas de empleo.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

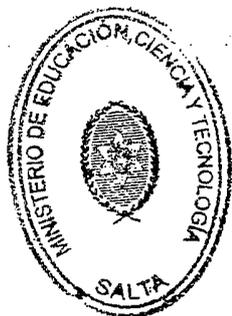
Contenidos Mínimos

Las políticas activas que coadyuvan al ajuste entre la oferta y la demanda de empleo. Aprendizaje permanente para la adquisición de competencias. Servicios públicos de empleo. Mecanismos de inserción laboral y búsqueda de empleo. Empleabilidad. Gestión de las transiciones profesionales. Reconversión laboral. Los nuevos trabajos. Nuevos trabajadores.

Bibliografía

- Boyer, Robert y Neffa, Julio. La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas, buenos aires, ceilpiette/trabajo y sociedad/Miño y Dávila/cdg. 2004.
- Freyssinet Jacques, Las políticas de empleo y su evaluación en occidente, seminario sobre desempleo y políticas de empleo, Ceil piette del Conicet/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en Buenos Aires, Agosto de 2003.
- Gautié Jérôme y Neffa, Julio c. (1999), Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos, Lumen/trabajo y sociedad/piette, Bs. As.
- Neffa, Julio César (dir.), (2007): teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- neoclásicos y nuevos keynesianos, Fondo de Cultura Económica/ceilpiette/trabajo y sociedad, Buenos Aires.
- Neffa, Julio César, contribución al debate sobre las políticas de empleo, documento de los proyectos foncyt pav 103, "trabajo, desarrollo y diversidad". Una investigación sobre metodologías y políticas de desarrollo local y pict 12-112 "investigación de áreas problema del mercado de trabajo argentino desde un enfoque heterodoxo. Propuesta de políticas públicas alternativas", Offset, ed. Ceil-piette del Conicet. 2005.
- Neffa, Julio César (2005): Escenarios de salida de crisis y alternativas de desarrollo para Argentina. El trabajo y el empleo vistos en prospectiva durante la transición, documento presentado al seminario "escenarios de salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo para argentina", organizado por el ceil piette, el plan fénix y otras instituciones, en la Facultad de Ciencias Económicas de Buenos Aires, agosto de 2005.
- Neffa, Julio César y Eymard-Duvernay, François (coords.) (2007), Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Análisis institucionalistas, Fondo de Cultura Económica/Ceil piette, Buenos Aires.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 1.06

Espacio Curricular: INSTITUCIONES DEL DERECHO

Síntesis explicativa

La asignatura está orientada a brindar conocimientos jurídicos básicos para el desempeño profesional; presenta temáticas jurídicas de derecho público y privado, en general, las cuales se consideran básicas, para alcanzar un grado de conocimiento indispensable para la formación del técnico. De esta forma, el estudiante alcanzaría el aprendizaje adecuado para facilitar el abordaje de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, de aplicación específica en su ámbito profesional

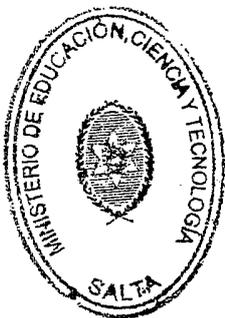
Contenidos mínimos

Aspectos introductorios. Atributos de las personas. El hecho y acto jurídico. Las obligaciones. Contratos y sociedades. Aspectos generales sobre Derecho Concursal. Nociones de Derecho Administrativo. Órgano. Acto Administrativo. Procedimiento.

Bibliografía

- Roitbarg, Marcelo R. "Manual de Derecho Civil - Parte General". Editorial Astrea. Buenos aires. Argentina, 2.016.
- Roitbarg, Marcelo. "Obligaciones". Editorial A-Z. Buenos aires. Argentina, 2.011.
- Pisani, Osvaldo E. "Derecho Comercial y Empresario". Editorial "Astrea". Buenos Aires. Argentina, 2.016.
- Gordillo, Agustín a. Tratado de Derecho Administrativo. Edic.iones Macchi. Bs. As. 1994.
- Ley Nacional n° 26.994, Unificación del código civil y comercial.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 1.07

Espacio Curricular: INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS

Síntesis Explicativa

La asignatura está destinada a abordar las relaciones con el personal, el mejoramiento de la calidad del entorno laboral. Se analizará las condiciones y medio ambiente de trabajo. Se pondrá énfasis en la relación entre trabajo y productividad; en el alcance de la administración de personal. En este marco, se les brindará un exordio que le permita al estudiante dilucidar las particularidades que se derivan de las relaciones derivadas de la administración de personal y del contexto de trabajo en que se desempeña el empleado.

Contenidos mínimos

Concepto de relaciones humanas. Campo temático y origen de las relaciones humanas. El hombre como ser social. El hombre y la comunidad: la convivencia humana. Aportes de la Psicología y de la Sociología como ciencias de la conducta del sujeto en grupo. La atmósfera social en las instituciones. Trabajo y productividad. La administración de personal. Relaciones con el personal- capacitación y programas de entrenamiento. Selección de personal. Evaluación de desempeño. El factor humano.

Bibliografía

- Maristany, Jaime " Administración de Recursos Humanos - Ed. Pearson Hill-2007.
- Arecco, Marcelo j, Vola Luhrs, Roberto e., Aquino, Gustavo J., Aquino Jorge A. "Recursos Humanos" ed. Pearson Hill – 2010.
- Ley de Contrato de Trabajo 20744. Decretos y resoluciones reglamentarias.
- Alles, Martha Alicia – Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias – 1ed. Granica, 2007.
- Ulrich, Dave – Recursos humanos champions – 1ed. Granica, 2006.
- Aquino, J; Vola-luhs, R; Arecco, M; Aquino, G. Recursos humanos. Ed. Macchi.
- Schiel, E; Orozco, n – Gestión de personal. Editorial aplicación tributaria.
- Blake, Oscar Juan – La Capacitación – Un recurso dinamizador de las organizaciones – 5ª Edición – Oscar Blake, Ediciones Macchi, 2005.
- Jericó, Pilar – La gestión del talento: construyendo compromisos. Prentice Hall, 2001.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 1.08

Espacio Curricular: **TEORÍAS DEL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES**

Síntesis explicativa

Este espacio curricular tiene como propósito que el alumno reconozca las diferentes concepciones teóricas sobre las definiciones de organización, como las distintas sugerencias de organización y su relación con la pertenencia, los fines y sus funciones. Se analizarán las organizaciones como sistemas dinámicos. Se examinará la clasificación de las mismas, según determinados parámetros. Asimismo, se abordarán conceptos centrales de las teorías de la organización, como también las teorías contemporáneas aplicables en la materia. De esta forma, el estudiante tendrá presente el conjunto de teorías sobre las organizaciones que permiten el desarrollo organizacional de las mismas, en cuyo marco, podrá establecer paralelismo al efecto de dicho aspecto, y, subsiguientemente, como sería la administración de las relaciones laborales dentro de ellas.

Contenidos mínimos

Diferentes concepciones teóricas sobre las definiciones de organización. La existencia de diferentes propuestas de organización, y su relación con la pertenencia, los fines y sus funciones. Las organizaciones como sistemas dinámicos. Las organizaciones como instituciones sociales. Clasificación de las organizaciones en relación con sus formas, propósitos y pertenencia. Conceptos centrales de las teorías de la organización: Estructuras y procesos. Delegación. Autoridad. Responsabilidad. Centralización y descentralización. Organización formal e informal. Tipos de estructura. Teorías contemporáneas sobre los tipos de organizaciones.

Bibliografía

- De Zuani, Elio Rafael, Introducción a la Administración de Organizaciones, segunda Edición. Ed. Maktub. Salta, 2003.
- Harold Koontz-Heinz Welhrich, Administración una perspectiva global, ed. Mc Graw Hill. Colombia, 2004.
- Robbins, Stephen. Comportamiento organizacional. Ed. Prentice Hall 1994.
- Cartagena, administración y gestión de las organizaciones, Ed Granica. 1998
- Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos, Ed. Mcgraw Hill. 2004. ...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-24-

8966

///...

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Pfeffer, Jeffrey, nuevos rumbos en teoría de las organizaciones, Ed. Alfaomega. 2000.
- Pfeffer Jeffrey, Organización y Teoría de las organizaciones. Ed. Fondo de Cultura económica. 1992.

Código: 1.09

Espacio Curricular: **INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

Síntesis explicativa

La administración estratégica en la actualidad se considera uno de los instrumentos más importantes para que las organizaciones puedan proyectar en el tiempo el cumplimiento de sus objetivos de largo plazo, mediante el aprovechamiento de sus capacidades para influenciar el entorno y asimilar hasta crear las oportunidades del ambiente en beneficio de éstas. Sin embargo, esta no es un fin en sí misma, al contrario, es el medio para concertar esfuerzos bajo un marco referencial que motive y movilice a los integrantes de la organización. En ese sentido, los estudiantes tendrán acceso a una formación básica que les permita entender cómo lograr una administración estratégica de una organización determinada.

Contenidos mínimos

Introducción a la administración estratégica. Conceptos relevantes. Evolución histórica. Los componentes del proceso estratégico. Vinculo de la estrategia con la ética y la responsabilidad social. Liderazgo estratégico y visión estratégica Análisis del ambiente externo. Oportunidades y amenazas. Variables económicas, políticas, sociales. Formulación de la estrategia a nivel cooperativo, a nivel negocio, a nivel funcional, internacional, multinacional, global y de operación. Implementación de la estrategia: diseño del modelo de funcionamiento. Planificación de la acción y control estratégico

Bibliografía

- Charles Hill-Gareth Jones, Administración estratégica, Ed Mcgrall-Hill 1996.
- Hitt Ireland Hoskisson. Administración estratégica - 7 Edic.ión Competitividad y globalización. 2013.
- Philip Kotler, Dirección de Marketing, Ed. Mcgrall Hill 2000.
- Santesmases, Mestre, Marketing: Concepto y Estrategias, Ed. Pirámide 2000.
- Administración Estratégica de Arthur A. Thompson Editorial: Mc Graw Hill. 2004.
- Sergio Hernández. Introducción a la Administración. Editorial: Mc Graw Hill 2007. 4ta Edic.ión. ...///



///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 1.10

Espacio Curricular: CONTABILIDAD BÁSICA

Síntesis explicativa

La asignatura tiene como propósito principal que el alumno aprenda los conceptos básicos contables y maneje ampliamente la registración contable elemental de las operaciones fundamentales. Se analizarán los modelos contables partiendo de la conceptualización de los elementos que los componen. Así, el futuro técnico superior obtendrá una formación académica básica que le permitirá obtener las destrezas primordiales para su adecuada aplicación en el marco de lo expuesto precedentemente.

Contenidos mínimos

Visión general introductoria: Conceptos básicos. Efectos de la actividad económica y los estados contables. El proceso contable. Los entes; fuentes de financiamiento, recursos y operaciones. El patrimonio: componentes. Variaciones patrimoniales. La función contable. Libros de Comercio. La contabilidad: objetivos. Sistema Contable. Proceso contable. Medios de registración de operaciones básicas: elementos de valuación y relación con las normas contables, profesionales y legales. Registración de otras operaciones. Cierre del ciclo contable. Estados contables básicos, preparación y presentación; problemas relativos a la unidad de medida.

Bibliografía

- Hugo Priotto, Sistema de Información Contable Básica, Ediciones Eudecor, Córdoba, 2004.
- Pahlen Acuña Ricardo, Contabilidad, temas grupo editorial Ed. 2004.
- Sederovich Isaac A., Contabilidad introductoria, Edición Errepar, 2011.
- Telese Miguel, Conociendo la contabilidad, Ed. Osmar Buyatti, Bs As. 2002.
- Maestro, Scala, Soto y Tonon, Módulos de contabilidad I, Editado por U.C.S. 2012.
- Maldonado, Eduardo y Deu, Daniel: "Teoría y práctica de la contabilidad"; Ediciones la Ley, Bs As, 2001.
- López, Arturo Elizondo. "El proceso contable I, II Y III. 2da. Edición. Ed. Rodríguez. México 2003.
- Romano Pablo. "Contabilidad 1-Conceptos aplicados". Editorial Universidad Nacional de la Matanza, Prometeo libros. Unidad "el Patrimonio y sus componentes". 2005

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 1.11

Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL I: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Síntesis explicativa

Desde el primer espacio de práctica es necesario definir un estilo de gestión. En el ámbito laboral, las personas ponen en juego sus competencias que se evidencian en el comportamiento. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización. Es así como la gestión por competencias, adquiere importancia en aquellas organizaciones que visualizan al aprendizaje individual y colectivo como una línea estratégica para su desarrollo. En dicho marco, los estudiantes estarán en condiciones de dilucidar las particularidades de un estilo de gestión por competencias. La unidad curricular podrá ser también utilizada para realizar jornadas de reflexión, u otros tipos de eventos, sobre aspectos que tanto desde la misma, como de otros espacios requieran que se aborden o se profundicen, para así optimizar la consideración y la articulación de los contenidos de todas las unidades curriculares del primer año de estudios. Ello, sin perjuicio de que las mencionadas acciones puedan realizarse en conjunto con las restantes Prácticas Profesionales, para el abordaje de contenidos transversales a toda la carrera.

Contenidos mínimos

Definición de Competencia Laboral. El Modelo del Iceberg. Enfoque de Rasgos vs. Enfoque de Competencias. Elementos de la competencia. Tipos de Competencia. Relación entre desempeño y competencia. Principios de la gestión por competencias. Gestión integrada de Recursos Humanos. Orígenes de las Competencias. El modelo de competencia en América Latina. Modelo Integral de Gestión por Competencias. Descripción de Puestos basado en Competencias. Selección basada en competencias. Evaluación de Desempeño. Evaluaciones de potencial. Esquema global de la Gestión por Competencias. Implementación del sistema. Etapas de la implementación de la gestión por competencias. Competencias y Neuro management. Organización de eventos.

Bibliografía

- Alles, Martha: Selección por competencias. Ed. Granica. Bs. As. 2007.
- Ernst & Young. Manual del Director de RR.HH. – Gestión por competencias. Bs As. 2009.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-27-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Fernández López, Javier: gestión por competencias. Pearson educación S.A. 2005.
- Levy Leboyer, La gestión por competencias. Ed Gestión 2000. Caracas. 2002
- Mertens, Leonard: competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Caracas. 1996.
- Hay group: las competencias. Ed. Deusto 2004. México. 2000.

Segundo año

Código: 2.12

Espacio Curricular: RELACIONES PÚBLICAS

Síntesis explicativa:

Las relaciones públicas colaboran entre una organización y sus públicos para hacer que los mismos se entiendan, funcionan como un nexo, un vínculo que acerca la marca a su público. Capaz de producir la imagen institucional de personas y organizaciones y de diseñar, planificar, evaluar e implementar acciones destinadas a la construcción de dicha imagen y a la optimización de las relaciones de la organización con sus públicos internos y externos, así como realizar estudios e investigaciones relativos a la imagen institucional y a las relaciones de la organización con sus públicos. En este contexto, los futuros técnicos comprenderán los aspectos sobresalientes de las Relaciones Públicas, para su adecuado empleo dentro de su actividad profesional.

Contenidos mínimos

Las relaciones públicas. Definiciones. Diferentes enfoques según los autores. Reseña histórica y evolución. Los públicos y estrategias. Alcances de la función, fases, objetivos de las RRPP. Organización de la función. Opinión pública. Formación de la opinión pública. Competencias profesionales. Plan de relaciones públicas. Acciones de relaciones públicas. Protocolo y Ceremonial: funciones del ceremonial en las Relaciones Públicas.

Bibliografía

- Jorge Ríos Szalay. Relaciones públicas. Edic.. Trillas. México. 1996.
- Jordan Goldman. Relaciones públicas en la mezcla de mercadotecnia. Edic. Mc Graw-Hill. México. 1992.
- Manual de relaciones públicas empresariales e institucionales. Edic. Gestión 2000. España. 1999.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Philippe a. Boiry. Relaciones públicas o estrategia de la confianza. Edic.. Gestión 2000. España. 1998.
- Pérez Senac-Solórzano Hernández. Relaciones públicas superiores. Edic.. Usmp. Perú. 1999.
- Black, Sam. ABC de las relaciones públicas: todos los secretos y fundamentos de las relaciones públicas con ejemplos reales. – Barcelona, España, gestión 2000. 2001.
- Blanco, Lorenzo. El planeamiento: práctica de las relaciones públicas. -Buenos Aires, Argentina: Ugerman, 2000.
- Seitel, Fraser: teoría y práctica de las relaciones públicas. Madrid: ed. Pearson, Educación, 2002.
- Wilcox, Dennis. Relaciones públicas: estrategias y tácticas. Ed. Pearson educación, 2012.

Código: 2.13

Espacio Curricular: TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

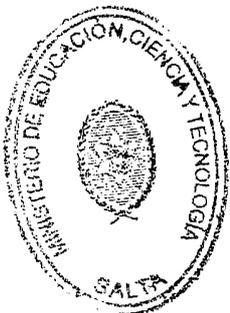
Síntesis Explicativa

Este espacio curricular busca el conocimiento en la lógica de la investigación para el desarrollo de esta disciplina específica. Se promoverá la interdisciplinariedad entre los distintos campos temáticos que la componen para generar el análisis crítico de las constantes transformaciones por la que atraviesa el ámbito laboral. Así, a través de estudios de caso, los estudiantes abordarían, por ejemplo, la cuestión de género en el trabajo, en lo que respecta a trato discriminatorio, acoso laboral, entre otras cuestiones.

Contenidos mínimos

Fundamentos de investigación. Los métodos inductivos, deductivo. Distintos aportes. Definición de objeto de estudio. Estudios cualitativos y cuantitativos. El diseño y proyecto de investigación. El marco teórico. Formación de categorías. Fuentes de información, primarias y secundarias. Instrumentos para la toma de datos: las encuestas, la entrevista, grupos focales, observaciones. Aplicación de instrumentos a problemáticas actuales. Técnicas para la toma de datos. Estudios de casos en el ámbito laboral. Informe: redacción.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-29-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Bibliografía

- Sautu, R.; “Acerca de qué es y no es investigación científica en ciencias sociales”, en Wainerman, C.; Sautu, R.; la trastienda de la investigación, Bs. As., Ediciones Lamiere. 3ra. Edición, 2001.
- Dimos Hermes Martínez Barrios. Manual de metodología de la investigación. Cap. 1. Primera Edición Valledupar –Cesar. Colombia. 2010.
- Saltamacchia. Del proyecto al informe final: aportes a una investigación cualitativa socialmente útil. México: Uami/Porrúa. 2010.
- Serrano, Gloria. Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Métodos I y II. Editorial Narcea. 2004.

Código: 2.14

Espacio Curricular: PSICOLOGÍA SOCIAL

Síntesis explicativa

El entrelazamiento social es un signo constitutivo de la existencia humana: La función social regula la convivencia humana en la distribución de derechos y deberes. Los elementos de carácter científico brindados desde la asignatura apuntan a una aprehensión de la psicosocialidad, el desarrollo de competencias idóneas para la intervención social eficaz en las organizaciones, la implementación de políticas grupales de innovación, desarrollo y la construcción de la responsabilidad social. En dicho marco, los futuros técnicos obtendrán las habilidades y destrezas para una adecuada intervención organizacional, desde los aspectos propios de la Psicología Social.

Contenidos Mínimos

Introducción a las temáticas centrales de la disciplina. La conducta como fenómeno central de la Psicología. Unidad y pluralidad fenomenológica. Teorías psicosociales. Motivación. Frustración. Conflictos. Tipos. Mecanismos defensivos. Percepción social. Actitudes y creencias. Resistencia a las modificaciones. Personalidad y cultura en el estudio de las organizaciones.

Bibliografía

- Barón-Byrne. Psicología social, Prentice hall, Madrid 1998.
- Gon. Fischer. Psicología social, Narcea Madrid 1990.
- Gómez-canto Ortiz, Psicología social, pirámide, Madrid 2000.
- Cosacov, Eduardo:” Introducción a la Psicología”. Ed. Brujas.2005.
- Myeres, David. “Psicología social”. Ed. Panamericana.1987.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.15

Espacio Curricular: DERECHO LABORAL

Síntesis explicativa

Se abordará la estructura jurídica que sirve de marco y señala los límites de competencia en el desarrollo de las relaciones individuales de trabajo. Se abordarán aspectos relacionados con el Derecho Colectivo de Trabajo y, considerando que las relaciones laborales pueden producir conflictos colectivos de trabajo, se considerarán en forma integral los mismos conforme al ordenamiento jurídico vigente al efecto en la República Argentina. En este contexto, los estudiantes adquirirán el discernimiento jurídico específico aplicable, para su correcta aplicación en la gestión de recursos humanos.

Contenidos Mínimos

El trabajo humano. Derecho individual de trabajo. Principios del Derecho del Trabajo. El contrato de trabajo. Derechos y deberes de las partes. Remuneración. Jornada de trabajo. Suspensión y extinción del contrato de trabajo. Derecho Colectivo de Trabajo. Conflictos colectivos de trabajo.

Bibliografía

- Grisolia, Julio Armando. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad social". Editorial La ley. Bs. As. Argentina. 2.013.
- Vázquez Vialard, Antonio. "Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina. 2.00.
- Martínez Vivot, julio. "Elementos de Derecho trabajo". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina. 1.999.
- Ley de Contrato de Trabajo y legislación complementaria. Editorial "la Ley". Bs. As. Argentina. 2.017.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.16

Espacio Curricular: SEGURIDAD SOCIAL

Síntesis explicativa

Se abordarán los aspectos atinentes a las contingencias cubiertas, los sujetos alcanzados por el régimen, los tipos de prestaciones que brinda, los principios que se aplican en materia de seguridad social. Se abordarán integralmente el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el Seguro de Desempleo, el régimen de Asignaciones familiares y el Obra social vigente en cada caso, como así también el correspondiente al Seguro de Salud. De este modo, los futuros técnicos superiores podrán brindar al respecto el asesoramiento adecuado dentro de la organización en donde se desempeñen profesionalmente.

Contenidos mínimos

El Derecho Seguridad Social: aspectos generales. Contingencias cubiertas. Sujetos. Tipo de prestaciones. Principios. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Seguro de Desempleo. Asignaciones familiares. Obras sociales. Seguro de Salud.

Bibliografía

- Deveali, Mario, Tratado de Derecho del Trabajo. Ed. La ley, 1971.
- Grisolia, Julio armando, Manual de Derecho Laboral. Bs.As. Ed. Lexis Nexis, 2005.
- Vázquez Vialard, Derecho del Trabajo y Seguridad social. Bs. As.: Ed. Astrea, 1987.
- Rodríguez Manzini, Jorge, Curso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bs. As. Ed. Astrea, 1996.



...///

Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-32-

///...

RESOLUCIÓN N°

8 966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.17

Espacio Curricular: PSICOLOGÍA LABORAL

Síntesis explicativa

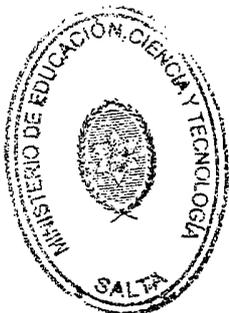
La Psicología laboral es la ciencia que se ocupa de la persona y sus conductas. Su eje es el estudio del hombre en el trabajo: el ser y el hacer, y es en este hacer que el hombre tiene la capacidad de transformar la naturaleza y al transformarla, se modifica a sí mismo. Por esta razón quien actué en una organización desde la prevención y mantenimiento de la calidad de vida del trabajador y del ambiente de trabajo, necesita proveerse de los recursos de esta ciencia, a fin de adquirir competencias claras en la composición del individuo favoreciendo esta aptitud el progreso del capital humano, esencial para la evolución y crecimiento de cualquier estructura organizacional. En dicho marco, el estudiante adquirirá las herramientas necesarias que le permita intervenir adecuada y oportunamente al respecto de lo expuesto precedentemente.

Contenidos mínimos

La Psicología laboral y el estudio de la persona en las organizaciones. Personalidad y conducta: caracterización conceptual. Temperamento y carácter. Rasgo y estado de la personalidad. Teoría de Freud. Tipologías de Jung, Kreschtmeyer, Sheldon. Aproximaciones teóricas a Horney, Erikson y Rogers. La Inteligencia: concepto tradicional. Concepciones innovadoras de inteligencia: la inteligencia emocional: aspectos involucrados, influencia en la conducta. Inteligencias múltiples: origen y caracterización. Salud y enfermedad en las organizaciones. Comportamiento, estilos de vida y salud. Modelo biopsicosocial de salud. Vulnerabilidad. Resiliencia Concepto y tipos de estrés. SGA. Estresores. Burnout. Modelo socio ambiental del estrés. Mobbing. Perfiles. Tipos. Intervención y consecuencias. La afectividad. Tipos y modalidades de afectividad. El origen de las motivaciones y conflictos. Teorías motivacionales de contenido y de proceso.

Bibliografía

- Rodríguez Fernández, Andrés. Introducción a la Psicología del trabajo y las organizaciones. Pirámide. Madrid 1999.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos humanos. Mc. Graw Hill Colombia 1998.
- Saavedra. Motivación y comunicación. Pirámide, Madrid 1998.
- Guiot Jean y Prentice Hall. Organizaciones sociales y comportamientos. México, 1994.
- Neff, Walter. El trabajo, el hombre y la sociedad. Piidos. Bs. As. 1972. ...///



///...

RESOLUCIÓN N° 8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.18

Espacio curricular: TALLER: LIQUIDACIÓN DE SUELDOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Síntesis Explicativa

Esta materia se orienta al desarrollo de las capacidades de generación, sistematización, control y reelaboración de la información relativa a las remuneraciones, como así también a la interpretación y cumplimiento de las normas legales vigentes. El empleo de sistemas informáticos para las actividades de liquidación y registro de haberes, es fundamental dentro esta función, en el marco del conocimiento de las fuentes e implicaciones de cada variable de una liquidación y de las exigencias establecidas por la legislación vigente. Así, el futuro técnico superior adquirirá los conocimientos y las habilidades correspondientes para poder intervenir al efecto de la liquidación de haberes y de beneficios sociales de los empleados de una organización.

Contenidos mínimos

Remuneraciones, concepto, caracteres, principios, clasificaciones. Prestaciones remunerativas, concepto. Tipos. SAC. Concepto, época y forma de pago. Prestaciones no remunerativas, concepto, tipos, beneficios sociales, asignaciones familiares. Legajo de personal. Contrato de trabajo. Periodo de prueba. Plazos. Derechos y obligaciones. Extinción. De la tutela y pago de la remuneración. Medios de pago y lugares de pago. Retenciones, deducciones y compensaciones. Cesión a terceros. Conceptos, características. Licencias ordinarias. Licencias especiales. Feriados y días no laborables. Retribución. Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e inculpables. Indemnizaciones. Concepto. Formas de extinción. Clasificación. Extinción de la relación laboral según su causa o hecho generador.

Bibliografía

- Sirena, José Luis, Lorena De Luca. Remuneraciones e indemnizaciones: práctica de liquidaciones. Editorial. Errepar- Buenos Aires, año 2013.
- Valentín Rubio, Manual práctico laboral. Editorial Errepar, año 2011.
- Patricia Faraoni de Catena. Liquidando sueldos y jornales. Talleres Sevagraf S.A. Año.2010.
- Álvarez, Chávez. Practica laboral. Edic.iones jurídicas, Bs. As. Año 2010.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.19

Espacio Curricular: ADMINISTRACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Síntesis explicativa

Dada la íntima vinculación entre el alcance del ejercicio profesional del graduado con la del mundo organizacional, el dictado de la presente asignatura tendrá como propósito dar al alumno sólidos conocimientos teórico-práctico, que le permita adoptar capacidades vinculadas al mundo de la organización y de la administración. De este modo, estará en condiciones apropiadas para poder asistir en la materia.

Contenidos mínimos

La administración. Conceptos relevantes. La administración como proceso. Necesidad e importancia. Planificación, concepto. Propósitos. Planeamiento y plan, distinción. Los planes, tipos de planes. Manuales. Clases de manuales. Organigrama, concepto. Razones de su utilización. Ventajas, limitaciones. Requisitos. División de trabajo. Nivel jerárquico. Delegación. Responsabilidad. Autoridad. Control. Naturaleza del control. Proceso del control. Oportunidad. Etapas.

Bibliografía

- De Zuani, Elio Rafael. Introducción a la Administración de organizaciones, Ed. Vallett. Bs. As. 2005.
- Charles Hill-Gareth, Jones, Administración estratégica, Ed. Mcgrall-Hill, 1996.
- Harold Koontz-Heinz Welhrich, Administración, una perspectiva global, Ed. Mc Graw Hill. México, 1999.
- Idalverto Chiavenato, El proceso administrativo, Ed. McGraw Hill. Colombia, 2000.
- ABC de la administración. Conceptos básicos para la administración. Susana. L. Gómez y Gerónimo Torres Barros. Editorial la Ley. Año 2005.
- De Zuani, Elio Rafael y Laborda Castillo, Leopoldo: Diseño de modelos de funcionamiento organizativo en la empresa. Un enfoque estratégico. Editorial Maktub. Año 2006.
- Sergio Hernández, Introducción a la administración. Editorial: Mc Graw Hill, 2007, 4ta. Edic.ión.



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.20

Espacio Curricular: ESTADÍSTICA APLICADA

Síntesis explicativa

La Estadística es una ciencia que se aplica en las diferentes disciplinas laborales, económicas, administrativas, financieras, educación, salud, entre otras. Nos permite no tan solo recopilar, organizar, presentar y describir datos, sino también interpretar la información obtenida, utilizando para ello los distintos indicadores con el fin de realizar una toma de decisiones más efectiva. Así, los estudiantes desarrollarán los conocimientos teóricos y las habilidades técnicas necesarias que les permitan alcanzar lo expuesto anteriormente, incluyendo en ello el abordaje de la cuestión de género en el ámbito laboral.

Contenidos mínimos

La Estadística. Población y muestra. Técnicas de obtención de datos. La observación. Los cuestionarios. La entrevista. Las fuentes documentales. Estadística descriptiva. Variables: su clasificación. Variables cualitativas y cuantitativas. Variables discretas y continuas. Tablas de frecuencias. Representaciones gráficas. Medidas de tendencia central. Medidas de dispersión y de forma. Probabilidad: concepto. Probabilidad condicionada, total y compuesta. Modelos teóricos de distribución de probabilidad. Indicadores sociales. Estadísticas socio laborales. Índices simples y complejos.

Bibliografía Básica

- Paul Newbold, William L. Carlson y Betty. Estadística para administración y economía. Editorial Thorne prentice hall, España, 2008.
- Montero Lorenzo J. M., Estadística para relaciones laborales. Ed. Universidad de Barcelona. España. 2000.
- Pena, D., Room, J. Introducción a la estadística para las ciencias sociales. Ed. Mc Graw-Hill. 2003.
- David k. Hildebrand y R. Lyman Ott. Estadística aplicada a la administración y economía. Editorial Addison Wesley Longman, México, 1998, 3ra. Edición.



...///

Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-36-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 2.21

Espacio Curricular: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Síntesis explicativa

Mediante la unidad curricular, se abordará la forma de obtener información para el análisis de puestos, identificando las técnicas para su diseño. Se abordará integralmente el proceso de reclutamiento y de selección, como también aspectos vinculados con aquél. De esa forma, el futuro egresado estará en condiciones adecuadas para intervenir al efecto.

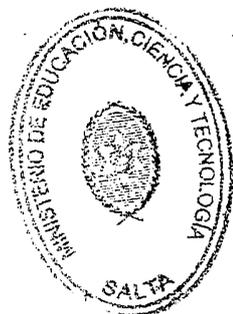
Contenidos mínimos

Obtención de información para el análisis de puestos. Punto de equilibrio entre elementos conductuales y eficiencia. Técnicas para el diseño de puestos. Oferta y demanda de recursos humanos. Requisitos del puesto. Reclutamiento. Fuentes de reclutamiento internas y externas. Proceso de reclutamiento. Solicitud de empleos. Selección. Parámetros uniformes para la selección de personal. Proceso de selección. Técnicas de selección. Errores del entrevistador y del entrevistado. Test psicométricos. Test de personalidad. Test de simulación y pruebas de grupos. Elaboración de informes. Inducción. Procesos de inducción. Confeción de manuales de inducción.

Bibliografía

- Alles Martha Alicia, Selección por competencias. Ed Granica. Bs As. 2008
- Ayala, J., & Morlegan, L. P. La gestión moderna en recursos humanos. Eudeba, Buenos Aires. 2012.
- Aquino, J. Recursos humanos Buenos aires: Macchi. 2004.
- Alles. Martha Alicia, "Empleo, el proceso de selección" Ed. Macchi. 1998
- Alles. Martha Alicia, "Dirección estratégica de recursos humanos" Ed. Garnica. Argentina. 2002.
- Álvaro de Ansorena Cao, "15 pasos para la selección de personal con éxito" Ed. Piidos. Bs. As. 1997.
- Alles, Martha Alicia, "Elija al mejor, como entrevistar por competencias, guía para el entrevistador" Ed. Granica. Bs. As. 1999.
- Chiavenato Adalberto, "Administración de recursos humanos" Ed. Mc. Graw-Hill. 2004.
- Rosenberg, Raquel "Administración de recursos humanos" Ed. Gz. 2005.
- Dessler, Gary, "Administración de personal" Ed. Prentice Hall. 2000.

...///



///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Werther, William "Administración de personal y recursos humanos" ED. Mc. Graw-Hill. 3° Edición.
- Mejías, Cristina, "El sillón vacío", Ed. Macchi. 2° Ed. 2000.

Código: 2.22

Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL II: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Síntesis explicativa:

Mediante la inserción en las organizaciones el estudiante logrará comprender la naturaleza y las características de las organizaciones junto con el lugar estratégico en que se ubica el planeamiento de los recursos humanos, situando al proceso de selección en un lugar clave para el desarrollo de los individuos y por ende de la organización. La tarea de selección ha variado a través del tiempo en relación a los objetivos y las técnicas, esto se debe a las transformaciones dadas por el avance tecnológico, los cambios en los modelos de organización, creando así nuevas necesidades metodológicas y profesionales. Conforme a lo expuesto, el futuro técnico superior podrá apreciar in situ cómo es la organización y el planeamiento del recurso humano dentro de una determinada persona jurídica, con la finalidad de advertir que su desempeño profesional deberá dar respuestas adecuadas al efecto. En dicho marco, los estudiantes estarán en condiciones de dilucidar las particularidades de un estilo de gestión por competencias. La unidad curricular podrá ser también utilizada para realizar jornadas de reflexión, u otros tipos de eventos, sobre aspectos que tanto desde la misma, como de otros espacios requieran que se aborden o se profundicen, para así optimizar la consideración y la articulación de los contenidos de todas las unidades curriculares del segundo año de estudios. Ello, sin perjuicio de que las mencionadas acciones puedan realizarse en conjunto con las restantes Prácticas Profesionales, para el abordaje de contenidos transversales a toda la carrera.

Contenidos mínimos

Detección de las necesidades de dotación de personal. Definición de perfil. Elaboración de un perfil. Determinación de las fuentes de reclutamiento. Proceso de elaboración de solicitud de personal. Programa de selección. Evaluación del currículum. Determinación de los instrumentos para la selección: entrevista, test, etc. Mecanismos de selección. Manual de inducción o acogida. Programa de inducción. Selección por competencias. Concepto y tipo de competencias. Las competencias como valor diferencial. Métodos y técnicas de evaluación basados en competencias. Organización de eventos.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

8966⁻³⁸⁻

///...

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Bibliografía

- Arias Galicia, Fernando: "Administración de recursos humanos" Ed. Trillas. México. 2000.
- Chiavenato Idalberto; "Gestión del talento humano", Ed. Mc Graw Hill. 1996.
- Dollan Simón, y otros. "La gestión de recursos humanos". Ed. Mc Graw Hill. 2000.
- Moreau, Nora, Cap "la entrevista", en Groba, Eduardo "Lecturas de administración de personal" Ed. Macchi. 2007.
- Zerrilli, A. "Reclutamiento, selección y acogida del personal. Ed. Deusto. 2008.

Tercer año

Código: 3.23

Espacio Curricular: ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Síntesis explicativa

El espacio, se presenta como un lugar de exploración y discusión en torno a las principales teorías éticas y su relación con el trabajo humano y con las prácticas económicas sociales. Se abordan además problemáticas contenidas en la relación sociedad-empresa y sociedad-trabajo, desde una perspectiva que aporta a favorecer la función y la responsabilidad ética de la empresa con la sociedad. De esta forma, el estudiante logrará una formación adecuada que le permita comprender la estrecha vinculación entre la ética y responsabilidad social de toda organización

Contenidos mínimos

Breve historia de la ética y principales teorías éticas. Los valores. La ética en las relaciones laborales. Sentido de la vida personal y profesional. La ética de las organizaciones sociales. La ausencia de separación entre ética individual y ética profesional. Ética y trabajo. Alienación personal en el trabajo. Prácticas de negociación bajo lenguaje de diálogo... Diversas modalidades de manipulación. Ética y consumo. Modo de ser y modo de tener. El valor de los códigos de ética. Función social de la empresa. La responsabilidad social empresaria.

Bibliografía

Venamcham. A. Responsabilidad social-empresarial en acción. Ed. Alianza social, Caracas. 2000. ...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-39-

///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Alcántara, Juan F., Manual de ética profesional. Ediciones Uapa, Santiago (Chile). 2003.
- Sachs, Jeffrey. El fin de la pobreza, Ed. Debate, Bogotá, d.c. 2005.
- Casado, Fernando. La R.S.E. Frente al espejo, Ed. Universidad de Zaragoza, España. 2006.
- Cortina, Adela. Ética de la empresa, Ed. Trotta, Madrid. 2005.
- Uribe botero, Christian Schumacher. Ética y responsabilidad social de la empresa, Universidad de Rosario. Argentina. 2010.

Código: 3.24

Espacio Curricular: INGLÉS

Síntesis explicativa

Se brindara las herramientas elementales de la comprensión y traducción de inglés para comprender los diferentes tipos de texto. Así, el estudiante estará en condiciones de lograr conocimientos teóricos y las habilidades técnicas necesarias que permitan discernir y producir un texto con significado equivalente, en idioma castellano.

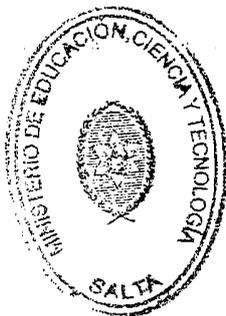
Contenidos Minimos

Formulas sociales. Inflexiones de sustantivos, pronombres, adjetivos, adverbios, usos de verbos. Adverbios de frecuencia, acción pasada, verbos regulares y verbos irregulares. Conectores y estructuras verbales, verbos compuestos. Verbos modales. Voz pasiva. Condicionales, Cláusulas. Redacción de textos. Lectura de textos laborales en lengua de origen. Ejercicio de lectura y comprensión de textos.

Bibliografía

- David Grant, John Hughes & Rebecca turner, "Business result" – elementary – student's book, Ed. Oxford 2.013.
- David cotton, David Falvey & Simon Kent, "Market leader" coursebook – elementary business english, ed. Longman, 2006 (4th impression).
- Bob Dignen, Steve Flinders & Simon Sweeney, "English 365" For work and life – professional english. Ed. Cambridge university press. 2004
- Ian Badger, "Everyday business english – english for work", Longman, N.D. 2000
- Fiona, Davis and Wayne Rimer, "Active grammar" – Level 1 –Ed. Cambridge university press, 2.011 (A1-A2).

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-40-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 3.25

Espacio Curricular: HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Síntesis Explicativa

Las organizaciones deben saber que la gestión de la salud e higiene en el trabajo es una actividad compleja. Para ello, existe las siguientes leyes con las cuales se podrá lograr capacitar aplicando la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y la de Riesgo de Trabajo N° 24.557, y modificatoria, a los fines de estudiar y adoptar medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres. En este marco, el futuro egresado logrará un aprendizaje adecuado que le permitirá apreciar cuáles son las condiciones de higiene y de seguridad en el trabajo que legalmente las organizaciones deben cumplir.

Contenidos Mínimos

Historia sobre cómo evolucionó la prevención. La supervisión de seguridad. Los riesgos y su investigación. Comité de seguridad, programas y planes de inspección. Evaluación de riesgos. Físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de Accidentes de Trabajo, Enfermedades profesionales, Efectos nocivos de los contaminantes químicos sobre constituyentes de los ecosistemas. Elementos de protección para el trabajador. Incendio, tetraedro del fuego. Normas de prevención. MEdic.ina Laboral. Normas de señalización Exposición, control, vibraciones, iluminación. Planes de evacuación en caso de Incendio, u otros casos como terremoto, maremoto, temblor. Ergonomía. Estrés y otros factores psicosociales. A.R.T. Prestaciones dinerarias - pagos que deben efectuar las ART (información vigente para las contingencias producidas hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 26.773). Aspectos previstos en la Ley Nacional N° 27.348.

Bibliografía

- C. Ramírez Cavassa. Ergonomía y productividad. Editorial Limusa. 2010.
- Análisis del riesgo en instalaciones industriales – Joaquín Casal, helena Montiel, Juan A. Vilchez - Alfaomega 2001. Mapfre.
- Ley Nacional 24557 y modificatorias, de riesgos de trabajo.
- Ley Nacional n° 27.348
- Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo N°19587 – DEC. REG 351/79.
- LEY N° 24557/96 Y MODIFICACIÓN 26773/12.
- LEYES PROVINCIALES N° 7467 Y N° 7469. ...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-41-

///...

RESOLUCIÓN N° **8 966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 3.26

Espacio Curricular: NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Síntesis explicativa:

La resolución de conflictos en las organizaciones, demanda la asunción de responsabilidades de todos los actores participantes, preservando el interés común por sobre los individuales y planteando soluciones equitativas, a través de la negociación. La construcción de estrategias para el análisis y comprensión de conflictos es una competencia necesaria para las relaciones del trabajo y es una competencia crucial para aquellos que se ocupan de la gestión de grupos e instituciones. Así, el estudiante obtendrá el aprendizaje apropiado para aplicar en su actividad profesional los mecanismos idóneos para entablar la negociación y la resolución de conflictos laborales dentro de una determinada organización.

Contenidos mínimos

Conflicto, relaciones y organización. Etimología y definición de conflicto. Aportes Psicológicos a la teoría del conflicto. Ciclo del conflicto. Creencias y actitudes. Crecimiento y decrecimiento del conflicto. Tipos de conflictos. Valoración positiva de los conflictos. Estructura del conflicto y estrategias para afrontarlos. Círculo del conflicto. Niveles de análisis. RAC. Mediación. Arbitraje. Negociación. Estilos de Resolución de conflictos. Negociación competitiva. Negociación Integrativa. Método Basado en principios. Postulados de la negociación basada en principios. Mediación: concepto, los enfoques o modelos en mediación. Funciones y Secuencias de la mediación. La percepción y narrativas en mediación. La co-mediación y los niveles de trabajo del mediador (personas, problemas y sistemas). Intervenciones y técnicas.

Bibliografía

- Acland, Andrew. Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Paidós. Barcelona, 1993.
- Saez de Heredia, Ramón. Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica. Ed. Universidad del país vasco, Madrid 1998
- Arrieta y Moresco. Educar para el conflicto. Ed. C.C.S. Madrid 1992.
- Bush y Folger Lumisa. La mediación transformativa. México 1998.
- Duffy y otros. La mediación y sus contextos de aplicación, Paidós. Bs. As. 1996.
- Diez Francisco, Tapia Gachi. Mediación, herramientas para trabajar en mediación. Ed. Paidós. Bs. As. 2000.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-42-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 3.27

Espacio Curricular: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Síntesis explicativa

Las organizaciones necesitan comunicación para la planificación social. La comunicación organizacional es un verdadero hecho social constituido. Por ello, sus acciones afectan inexorablemente el entorno social, cultural y económico. Comunicación entraña todas las actividades e información que se relacionan directamente con el trabajo central de la organización. En este marco, el estudiante adquirirá las herramientas necesarias para saber cómo desarrollar apropiadamente la comunicación dentro y fuera de la organización en la que se inserte profesionalmente.

Contenidos Mininos

La comunicación. Las teorías de la comunicación ayer y hoy. La comunicación interna: canales de comunicación. Errores de comunicación organizacional. La planificación comunicacional. El DIRCOM, funciones. Cultura organizacional comunicativa. La comunicación externa: el patrocinio y mecenazgo. Prensa informativa: herramienta de prensas.

Bibliografía

- Daniel Sheinsohn, comunicación estratégica, Edic.iones Macchi, Bs. As. 1999.
- Cuesta, Ubaldo, Psicología social de la comunicación, Edic.iones cátedra, Madrid 2000.
- Reinares Lara, Gestión de la Comunicación Comercial, Edic.iones Mc Graw Hill, Madrid 1999.
- Michael Ritter. Cultura organizacional. Colección Dircom. Editorial La Crujía. 2008.
- Formanchuk, Alejandro. Comunicación interna 2.0: un desafío cultural. 1ª ed. Buenos Aires. Edic.ión Formanchuk & asociados, 2010.
- Suárez, Adriana y Zuñeda, Carlos. Comunicaciones públicas. Editorial temas 1999.
- Brandolini - M. González Fríg. Comunicación interna. La crujía Edic.iones. 2009.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 3.28

Espacio Curricular: TALLER: EMPRENDEDURISMO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Síntesis explicativa

Este espacio tiene como finalidad crear un espacio para impulsar, conectar y acompañar a los estudiantes en el proceso de definición y desarrollo de su "Proyecto de Empleabilidad" mediante el desarrollo de una mentalidad emprendedora y la creación del modelo de organización que pueda dar respuesta a su futuro profesional, dotándolos de los conocimientos básicos para analizar, tomar decisiones en el marco de la formulación de proyectos diseñados al efecto. Así, el estudiante estará en condiciones de evaluar otro tipo de desempeño laboral, diferente al de estar en relación de dependencia.

Contenidos mínimos

Concepto y origen del emprendedurismo. Antecedentes. Elementos. Diferencias y semejanzas. Elementos, características. Autogestión. Sustentabilidad, y generación de recursos. Diferencia entre empresario y emprendedor. La creatividad y la innovación. Plan innovador: etapas. Propósitos de los proyectos. El entorno económico y social. Naturaleza de los proyectos. Clasificación de proyectos. Ciclo de vida de los proyectos. Etapas de la formulación. Definición del proyecto. Estudio del mercado. Estudio técnico. Tamaño. Localización. Ingeniería. Organización. Estructura legal y administrativa. Métodos cuantitativos: PERT/CPM. Utilización del Proyecto Management. Proyectos sociales. Proyectos de innovación tecnológica. Marco financiero. Flujo de beneficios netos. Las inversiones necesarias. Presupuesto de ingresos y gastos Evaluación financiera, económica, social y ambiental. Los proyectos en situaciones de riesgo. Administración de los proyectos. Ejecución y control de resultados. Evaluación del impacto.

Bibliografía

- Mateo Capoy, Daniel. Gestión emprendedora. Estrategias y habilidades para el emprendedor actual. Editora ideas propias. 2010.
- Dolabela, Fernando. "taller del emprendedor". Editora homo sapiens. 2005.
- Freire, andy. Pasión por emprender. Editora norma. 2005.
- R. A., Rafael. El emprendedor de éxito. Ed. Mc Graw Hill. México. 2da. Edición. 2011.

...///



8966

RESOLUCIÓN N°
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

- Linda Pinson, Anatomía de un plan de negocio, Estados Unidos, Editorial E-libro, 2003.
- Antonio Borello, El plan de negocio, Editorial Mc Graw Hill, 2000.
- Juan Gandolfo Gahan, Los seis pasos del planeamiento estratégico, Editorial Aguilar, 2007.
- Barro, María Elena; Jiménez, Emilio, Cómo dominar las relaciones empresariales. Ed. Norma. Bs. As. 2004.
- Sapag Chain, N. y Sapag Chain, R. Proyecto de inversión: formulación y evaluación. Ed. Prentice Hall, México, 2007.
- Canada, John, Sullivan, Willian y White, John, Análisis de la inversión de capital para ingeniería y administración, Ed. Prentice Hall, México, 1997.
- Briceño Pedro, Administración y dirección de proyectos, Ed. Mc Graw Hill, Chile, 1996.
- Baca Urbina, G. Evaluación de proyectos. Editorial Mac Graw Hill. México. 1990

Código: 3.29

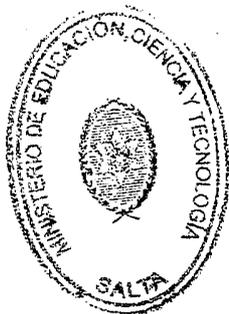
Espacio Curricular: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Síntesis explicativa

Mediante la presente asignatura, se abordará el objetivo de la evaluación de desempeño, identificando los estándares y mediciones del mismo. Se analizarán las escalas de puntuación, los métodos de selección obligatoria. Asimismo, se examinarán las escalas de calificación conductual, la administración por objetivos, las evaluaciones psicológicas y todo lo atinente a un adecuado aprendizaje de los instrumentos aplicables en materia de capacitación y desarrollo de los recursos humanos. En este contexto, el estudiante adquirirá el aprendizaje adecuado para saber seleccionar y aplicar las herramientas y las escalas de evaluación pertinentes al personal de una determinada organización.

Contenidos mínimos

Objetivo de la evaluación del desempeño. Estándares de desempeño. Mediciones del desempeño. Objetividad y subjetividad en las mediciones. Elementos subjetivos del calificador. Prejuicios personales. La tendencia a la medición central. Efecto halo. Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado. Escalas de puntuación. Método de selección obligatoria. Método de registro de acontecimientos notables. Métodos de evaluación comparativa. Escalas de calificación conductual. Autoevaluaciones. Administración por objetivos. Evaluaciones psicológicas. Capacitación de los evaluadores. Entrevistas de evaluación. Pautas para la conducción de entrevistas efectivas para la evaluación del desempeño. Técnicas de retroalimentación. Convencimiento. Diálogo. Solución de problemas. Retroalimentación sobre la administración de recursos humanos y la función del personal. ...///



///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Bibliografía

- Blake, Oscar. La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones. Ed. Macchi. Bs. As. 1998.
- Alles, Martha Alicia, Dirección estratégica de recursos humanos. Ed. Granica, Bs. As. 2004.
- Borel francés. Trabajo en equipo. Jefes –empleados. Ed. Gestión 2000. Madrid. 2004.
- Levy-le Boyer, Claude, Gestión de las competencias. Ed. Gestión 2000. Barcelona. 1997.
- Charles Lusthaus, Marie-Hélène Adrien, Gary Anderson, Evaluación organizacional un marco para mejorar el desempeño. Ed. Deusto. Bilbao. 2000.
- Jaime Espinoza, Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Trillas. México. 2007.
- McGregor, Douglas. El aspecto humano de las empresas. Editorial Diana. México. 1994.
- Coleman, Daniel. Inteligencia emocional en la empresa ed. Vergara, BS. AS. 1999.
- Dalziel M., Cubeiro J.C. y Fernández G, Las competencias clave para una gestión ordenada de los RRHH. Ed. Deusto. Bilbao. 2000.
- Senge, Peter M. y otros, La quinta disciplina en la práctica. Ed. Granica. Barcelona 1995.
- Davis, Keith Y Newstrom, John W. Comportamiento Humano en el trabajo. Ed. McGraw hill. México. 1991.
- Alles Martha Alicia, Desempeño por competencias, evaluación de 360°, Editorial Garnica. 2004.

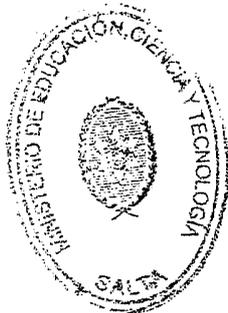
Código: 3.30

Espacio Curricular: SOCIAL MEDIA Y RECURSOS HUMANOS

Síntesis explicativa

Se establecerá un análisis y una aplicación de las nuevas tecnologías de la comunicación social en los recursos humanos de cualquier organización. El concepto de social media hace referencia a la combinación de herramientas en la web que dan soporte a todos los procesos de gestión de RRHH. Así, el estudiante estará en condiciones apropiadas de saber aplicar las nuevas herramientas tecnológicas para lograr la mejora de la política comunicacional al capital humano dentro de una organización determinada.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8 9 6 6

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Contenidos

RRHH 2.0 y 3.0. Las redes sociales, blogs, micro blogs, bookmarking, media Schering. Intranet. Políticas, social media y selección de personas; reclutamiento 2.0 y headhunting 2.0. Gestión social media dentro de la organización. E.learning. nueva era de la colaboración: wikis y otras aplicaciones. Branding employer.

Bibliografía

- Alles Martha. Social media y recursos humanos. Ed. Granica. Bs As. 2016.
- Dolan, S.L, Valle-Cabrera, R. Jackson, S.E, &schuler, R.S. La gestión de los RR.HH: preparando profesionales para el s.XXI, Madrid: Mcgraw- Hill. 2003.
- Galindo, J. C. La estrategia de selección de recursos humanos y las nuevas tecnologías, Valladolid. 2013.
- Llopis, J., González, M. R., & Gascó, J. L. Análisis de páginas web corporativas como descriptor estratégico. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa, 2009.
- Morell Blanch, A., & bruneticart, I. La gestión de personal en la nueva sociedad informacional. Papers: revista de sociología, Universitat autónoma de Barcelona. 1999.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-47-

///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código: 3.31

Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL III: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Síntesis explicativa

X

La capacitación y el desarrollo de personas pueden contribuir a mejorar la productividad siempre y cuando haya oportunidades de empleo para más trabajadores productivos. Para que esto ocurra es necesario gestionar desde ámbitos organizacionales. Cuando hablamos de capacitación y desarrollo partimos del concepto de Capital Humano, que, según Gary S. Becker, incluye los conocimientos y técnicas especializadas contenidas en la gente, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo. El Capital Humano, es importante, porque en las economías modernas, la productividad se basa en la creación, divulgación y utilización del saber. El saber se construye en las empresas, laboratorios y universidades, se divulga en la familia, la escuela y el trabajo y lo utilizan las empresas para producir bienes y servicios. En dicho contexto, el futuro egresado estará en condiciones de advertir en el marco de su práctica profesional cuáles serían las necesidades de capacitación, los programas de capacitación, y otros aspectos referidos al contenido de la unidad curricular, correspondientes a la organización en la que esté cumpliendo la mencionada práctica. El espacio curricular podrá ser también utilizado para realizar jornadas de reflexión, u otros tipos de eventos, sobre aspectos que tanto desde la misma, como de otros espacios requieran que se aborden o se profundicen, para así optimizar la consideración y la articulación de los contenidos de todas las unidades curriculares del tercer año de estudios. Ello, sin perjuicio de que las mencionadas acciones puedan realizarse en conjunto con las restantes Prácticas Profesionales para el abordaje de contenidos transversales a toda la carrera.

Contenidos mínimos

Detección de las necesidades de capacitación. Programas de capacitación: conocimiento de la situación actual, elección de los fines, políticas, objetivos, organización de los medios, contenidos, métodos, material, aplicación del programa, resultados del programa y control. Desarrollo de la evaluación de desempeño. Inventario de la dotación de personal; elaboración del plan individual de carrera; establecimientos de los planes de sustitución. Organización de eventos.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

8966

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Bibliografía

- Blake, Oscar. "La capacitación como herramienta de la gestión organizacional", Argentina, Edit. Epso. 2002
- Alles, Martha Alicia "Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias" 1ed. Granica, Bs. As. 2007.
- Ulrich, Dave "Recursos humanos champions – 1ed. Granica, Bs. As. 2006.
- Chiavenato, Administración de recursos humanos, 8va. ed. Mc Graw Hill, 2007.
- Gore, Ernesto. "La educación en la empresa", Edit. Granica, España. 1996.
- Cairo, Horacio O., Botindari, Miguel. "El proceso educativo en las organizaciones", Edit. Desa. Bs. A, 1988.
- Wolf, Leonardo: "Coaching - al arte de soplar brasas" Edit. Gran Aldea Editores, 1° Edición. Bs. As. 2003.
- Kwowles, Malcon, Hottln, Elwood y Swanson, Richard "Andragogía el aprendizaje de los adultos", Edit. Oxford, México, 2001.



///...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

13. RÉGIMEN DE CORRELATIVIDADES

Código	Unidad Curricular	Para cursar debe tener regular	Para rendir debe tener aprobada
1.01	Taller: Tecnología de la Información y la Comunicación	-	-
1.02	Taller: Producción y Comprensión de Textos	-	-
1.03	Estado, Sociedad y Trabajo	-	-
1.04	Historia Social y Económica	1.03	1.03
1.05	Políticas de Empleo	1.03	1.03
1.06	Instituciones del Derecho	-	-
1.07	Introducción a los Recursos Humanos	-	-
1.08	Teorías del Desarrollo de las Organizaciones	-	-
1.09	Introducción a la Administración Estratégica	-	-
1.10	Contabilidad Básica	-	-
1.11	Práctica Profesional I: Gestión por Competencias	-	-
2.12	Relaciones Públicas	1.07	1.07
2.13	Taller: Metodología de la Investigación	2.20	2.20
2.14	Psicología Social	1.07	1.07
2.15	Derecho Laboral	1.06	1.06
2.16	Seguridad Social	2.15	2.15
2.17	Psicología Laboral	1.07 - 2.14	1.07 - 2.14
2.18	Taller: Liquidación de Sueldos y Beneficios Sociales	1.07 - 1.10	1.07 - 1.10
2.19	Administración de las Organizaciones	1.08 - 1.09	1.08 - 1.09
2.20	Estadística Aplicada	-	-
2.21	Reclutamiento y Selección	1.07	1.07
2.22	Práctica Profesional II: Reclutamiento y Selección	1.07 - 1.11	1.07 - 1.11
3.23	Ética y Responsabilidad Social	2.15	2.15
3.24	Inglés	-	-

...///



III...

RESOLUCIÓN N° **8966**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 0120046-286019/2017-0

Código	Unidad Curricular	Para cursar debe tener regular	Para rendir debe tener aprobada
3.25	Higiene y Seguridad Laboral	2.15	2.15
3.26	Negociación y Resolución de Conflictos	2.17	2.17
3.27	Comunicación Organizacional	2.12	2.12
3.28	Taller: Emprendedurismo y Formulación de Proyectos	1.10 - 2.13- 2.20	1.10 - 2.13- 2.20
3.29	Capacitación y Desarrollo	2.21	2.21
3.30	Social -Media y Recursos Humanos	1.01- 2.12 - 2.21	1.01 - 2.12 - 2.21
3.31	Práctica Profesional III: Capacitación y Desarrollo	1.07 - 2.13- 2.14 - 2.22	1.07 - 2.13 - 2.14 - 2.22



Prof. Analía Berruezo
Ministra de Educación, Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta