



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° **1213** -ME-

SAN JUAN, 09 MAY 2019

VISTO:

El expediente N° 300-29738-I-2017; y,

CONSIDERANDO:

Que por el mencionado expediente, se solicita la aprobación ministerial del Diseño Curricular de la Carrera "Tecnatura Superior en Gestión de Recursos Humanos", presentado por los Institutos Superior en Redes e Informática, Superior Cervantes y el Instituto Superior de Formación Docente Sagrado Corazón.

Que la Ley de Educación Nacional N° 26.206, Artículo 37, establece que es el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes tienen competencia en la planificación de la oferta de carreras y postítulos, el diseño de los planes de estudio, la gestión y asignación de recursos y la aplicación de regulaciones específicas, relativas a los Institutos de Educación Superior bajo su dependencia.

Que la Ley de Educación Superior N° 24.521, señala en el inc. g) del Artículo 4°, Capítulo 1 *"Promover una adecuada diversificación de estudios de nivel superior, que atienda tanto a las expectativas y demandas de la población como los requerimientos del sistema cultural y de la estructura productiva"*

Que la Resolución N° 11657-ME-2016 determina en su artículo 10° las funciones de la Dirección de Educación Superior, entre las que se cuenta "Garantizar la construcción de los Diseños Curriculares que aseguran el desarrollo del conjunto de Capacidades profesionales, propias del perfil profesional correspondientes a las carreras ofrecidas por los Institutos Superiores de formación Técnica, y un nivel de complejidad que permita un alto nivel de autonomía y responsabilidad".

Que la Ley de Educación Provincial N° 1327-H-2015, en su Art. 56° establece que *"la educación superior se organizará en carreras de duración variable que permitan su adecuación a las demandas sociales, culturales y económicas de la Provincia"*

Que por Resolución N° 8440-ME-2018, en su Anexo IX, la Dirección Técnico Pedagógica solicita la aprobación de la Estructura Curricular correspondiente a la "Tecnatura Superior Gestión de Recursos Humanos".

Que las versiones preliminares de los Diseños curriculares han sido evaluadas en forma conjunta por la Dirección Técnico pedagógica, la Dirección de Educación Privada y la Dirección de Educación Superior.

Que la Dirección Técnica Pedagógica solicita la aprobación del Diseño Curricular de la "Tecnatura Superior en Gestión de Recursos Humanos"

Que es necesario emitir el instrumento legal que apruebe el diseño Curricular de la "Tecnatura Superior en Gestión de Recursos Humanos"

POR ELLO;

**EL MINISTRO DE EDUCACION
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°.- Se aprueba el texto ordenado del Diseño Curricular de la "Tecnatura Superior en Gestión de Recursos Humanos" según consta en el Anexo I de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- Se determina que la implementación del Diseño Curricular de la carrera es a partir de la Cohorte 2018, en los institutos Superiores de Gestión Privada o Estatal.

ARTÍCULO 3º.- Téngase por resolución, comuníquese, cúmplase y archívese.-



Dra. Silvana Peralta
Director Técnico Pedagógica
Ministerio de Educación



Lic. Felipe De Los Ríos
MINISTRO DE EDUCACIÓN



Prof. Alicia Bernardini de Guillén
Directora de Educación Privada
Ministerio de Educación



Prof. Alicia Bernardini de Guillén
Directora de Educación Privada
Ministerio de Educación



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN Nº **1213** -ME-

ANEXO I (artículo 1º)

DISEÑO CURRICULAR JURISDICCIONAL

**Tecnicatura Superior en
Gestión de Recursos Humanos**

2018

AUTORIDADES PROVINCIALES

Gobernador

Dr. Sergio Uñac

Vice Gobernador

Dr. Marcelo Jorge Lima

AUTORIDADES MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ministro de Educación

Lic. Felipe De Los Ríos

Secretaria de Educación

Prof. María Eugenia Gutiérrez

Subsecretaria de Educación

Prof. Lilia Martínez

Directora de Educación Superior

Lic. Graciela Ortega

Directora de Educación Privada

Prof. Alicia Bernardini

Directora Técnico Pedagógica

Dra. Silvana Peralta

Supervisora de Educación Superior

Mag Adriana E. Villegas

COMISIÓN CURRICULAR JURISDICCIONAL

Mag Adriana E. Villegas (Coordinadora)

Lic. Estela Aravena

Lic. Carlos Guevara

CPN Oscar Durán

Lic. Silvia Lahoz

Prof. Cecilia Navas

COMISIÓN ESPECIALISTA

Lic. María del Carmen Cabrera

Lic. Germán Posleman

Lic. Natalia Suarez

Lic. Luciano Levin

Prof. Rodolfo Navas

A large, stylized handwritten signature or set of initials, possibly reading 'Luis', is written vertically on the right side of the page.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN Nº **1213** -ME-

INDICE GENERAL

1.	IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO	6
2.	FUNDAMENTACIÓN DE LA CARRERA	6
3.	MARCO NORMATIVO	6
4.	MARCO CONCEPTUAL	7
5.	PERFIL PROFESIONAL	10
5.1.	ALCANCE DEL TÍTULO	10
5.2.	FUNCIONES QUE EJERCE EL PROFESIONAL	10
5.3.	ÁREA OCUPACIONAL	11
5.4.	HABILITACIONES PROFESIONALES	11
6.	ORGANIZACIÓN CURRICULAR	11
6.1.	DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE CAMPOS DE FORMACIÓN Y SUS RELACIONES	11
6.2.	DEFINICIÓN DE FORMATOS CURRICULARES QUE SE CONSIDERAN MÁS PERTINENTES	12
6.2.1.	FORMATOS CURRICULARES QUE SE CONSIDERAN MÁS PERTINENTES:	13
6.3.	ESTRUCTURA CURRICULAR POR CAMPOS DE FORMACIÓN Y POR AÑOS	15
6.4.	PLAN DE ESTUDIO	17
6.4.1.	HORAS TOTALES DEL PLAN DE ESTUDIOS	19
7.	CONTENIDOS MÍNIMOS DE LOS ESPACIOS CURRICULARES	19
7.1.	PRIMER AÑO	19
7.2.	SEGUNDO AÑO	21
7.3.	TERCER AÑO	24
8.	ARTICULACIONES	26
9.	CURSADO SEMIPRESENCIAL Y/O A DISTANCIA	26

1. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO

- Sector de la actividad socio productiva: Administración
- Denominación de la carrera: Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos
- Familia profesional: Recursos Humanos
- Denominación del título a otorgar : Técnico Superior en Gestión de Recursos Humanos
- Nivel y ámbito de la trayectoria formativa: Nivel Superior de la modalidad Educación Técnico Profesional
- Modalidad de cursado: Presencial. Semipresencial. A distancia.
- Carga horaria total: 1483 horas reloj

2. FUNDAMENTACIÓN DE LA CARRERA

En el mundo globalizado en el que vivimos hoy, las empresas estatales y privadas son las protagonistas del crecimiento y desarrollo económico de un país. Las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES), son la base del entramado productivo de un país, y generan un impacto positivo que excede el beneficio que recibe el propio empresario; porque se difunde por toda la sociedad. En efecto, además de generar riqueza son importantes generadoras de mano de obra y, por lo tanto, de arraigo local; permiten una distribución geográfica más equilibrada de la producción y del uso de recursos y de la riqueza que generan; tienen una flexibilidad que les permite adaptarse a los cambios tecnológicos y económicos y en muchos casos detectar nuevos procesos, productos y mercados. Sobre todo, poseen una capacidad dinámica y una gran potencialidad de crecimiento.

Los Recursos Humanos se han desarrollado con el fin de perfeccionar el quehacer de estas organizaciones, las que tienen un objetivo o fin a alcanzar, y para hacerlo utilizan las personas y materiales disponibles.

En esta tecnicatura se forma al futuro profesional mediante el estudio de las personas en su comportamiento dentro de las organizaciones, los puestos que aquellos deberán desempeñar, las relaciones entre sus miembros, los sistemas y los procedimientos operativos del quehacer diario. Prepara a los alumnos en la gestión del capital humano y en su motivación y desarrollo, en las ramas de la psicología y el derecho vinculadas con la actividad de la organización y tópicos de entidades sindicales y leyes laborales, vinculados con los procesos de política de nuestro país. Las Áreas de formación Específica y Prácticas Profesionalizante completan la formación en tópicos y temas específicos de Administración de los recursos humanos operativa y estratégicamente, Selección y Reclutamiento, Capacitación y Desarrollo, Negociación y gestión del conflicto, Gestión del recurso humano en Pymes y empresas familiares, Consultoría, Liquidación de haberes y Programas y estrategias de incentivo y motivación.

Por ello, resulta imprescindible contar con profesionales capacitados y dispuestos a tomar decisiones que generen valor social y económico en una empresa u organización.

3. MARCO NORMATIVO

- **Ley de Educación Nacional N° 26206 - Artículo 121:** “los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en cumplimiento del mandato constitucional deben: ...c) Aprobar el currículo de los diversos niveles y modalidades en el marco de lo acordado en el Consejo Federal de Educación”.
- **Ley de Educación Superior N° 24521 - Artículo 15°:** “corresponde a las provincias y a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires el gobierno y organización de la educación superior no universitaria en sus respectivos ámbitos de competencia, así como dictar normas que regulen la creación, modificación y cese de instituciones de educación superior no universitaria y el establecimiento de las condiciones a que se ajustará su funcionamiento... Las jurisdicciones atenderán en particular a las siguientes pautas: a) Estructurar los estudios en base a una organización curricular flexible y que facilite a sus egresados una salida laboral”.
- **Ley de Educación Técnico Profesional N° 26058 - Artículo 44°:** “las autoridades jurisdiccionales tendrán las siguientes atribuciones: a) Establecer el marco normativo y



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN Nº **1213** -ME-

planificar, organizar y administrar la educación técnico profesional en las respectivas jurisdicciones, en el marco de los acuerdos alcanzados en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación”.

• **Ley de Educación de la Provincia de San Juan Nº 1327-H - Artículo 56:** “el Estado Provincial, en el marco de los acuerdos federales, tiene competencia en la planificación de propuestas de carreras y postítulos, diseños de planes de estudios, gestión, asignación de recursos, aplicación de regulaciones y emisión de certificados y títulos”.

• **Resolución del CFE Nº 295/16** - Criterios para la organización institucional y lineamientos para la organización de la oferta formativa para la educación técnico profesional de nivel superior.

• **Resolución Nº 11657-ME-2016- Artículo 4º:** “La Dirección de Educación Superior tiene como responsabilidad, en el marco de las políticas nacionales concertadas federalmente y las políticas jurisdiccionales, la planificación de la oferta, el desarrollo normativo, la gestión general, el diseño organizacional, el acompañamiento institucional y la evaluación de la formación técnica superior y de los Institutos Superiores Técnicos. Así mismo es de su incumbencia la vinculación de la Formación Superior Técnica con el sistema socioproductivo, las universidades y el entorno social y cultural.

Artículo 8º: La Dirección de Educación Superior tiene como propósitos respecto a la Formación Técnica:

- Diseñar una oferta de los Institutos Superiores de Formación Técnica que responda a las necesidades de la provincia, de la región y del país.

- Construir Diseños Curriculares que tengan una organización flexible y que incluyan espacios curriculares configurados en torno a problemáticas propias de la profesión, facilitando a los egresados la inserción en el mundo del trabajo”.

• **Resolución Nº 5750-ME-2017** – Aprueba el régimen de prácticas profesionalizantes y el modelo de Acta Acuerdo entre los establecimientos educativos y las instituciones oferentes; determina que las prácticas profesionalizantes no generarán ningún tipo de relación laboral, estarán relacionadas con el ejercicio profesional futuro y respetarán normas relativas a la salud y medio ambiente laboral; especifica que las prácticas profesionalizantes son parte del diseño curricular y en virtud de ello, están comprendidas en la cobertura de responsabilidad civil contratada por la provincia; el Consejo Provincial de Educación, Trabajo y Producción CPOETYP, intervendrá en la articulación del desarrollo de estrategias, programas y acuerdos entre el sistema educativo provincial, en los niveles y modalidades que incluyan Prácticas Profesionalizantes y los sectores, tanto públicos como privados, relacionados al desarrollo de la producción, la cultura y el trabajo en los distintos tipos de organizaciones vinculados a los sectores socioproductivos existentes.

4. MARCO CONCEPTUAL

La Educación Superior en los inicios del Siglo XXI ha alcanzado una relevancia por la necesidad de su desarrollo, el cual está signado por el papel que desempeña en la sociedad, que a nivel mundial se ha convertido en una sociedad condicionada por la generación del conocimiento, el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos, que determinan ritmos formativos que no pueden ser enfrentados por métodos tradicionales. Ello implica la necesidad de introducir cambios profundos en la Educación Superior, en su gestión sociocultural transformadora de carácter profesionalizante y sustentada en la investigación de avanzada, que por su complejidad, diversidad y a la vez, especificidad, requieren de un discurso científico e investigativo propio, para el perfeccionamiento de los procesos universitarios en su vínculo social.

Las crecientes necesidades sociales planteadas a la Educación Superior, no sólo significa tener más oportunidades de formación que se aparten de los marcos tradicionales, sino que éstas sean diversas y propicien una calidad para todos, lo que significa con equidad, para generar nuevas especificidades investigativas y formativas en la Educación Superior. Ello está reclamando llevar la cultura a las amplias capas de la sociedad y ello es una responsabilidad

de las Instituciones de nivel Superior, pues si bien en los diferentes niveles de educación se tiene una responsabilidad y un compromiso con la formación de la sociedad, es la Educación Superior la que tiene las potencialidades y está por encima de la estructura educacional de cada país, lo que sustenta la especificidad en el estudio Superior y su rol en la sociedad. Tal consideración plantea por tanto, la necesidad de construir una Pedagogía con la necesaria especificidad, que si bien no se contraponga a la necesaria diversidad epistemológica y reconozca sus fronteras, determine los sustentos teóricos y metodológicos para una transformación esencial del ámbito de la Educación Superior y las razones están claras: se requiere de una formación profesionalizante avanzada y continua, sustentada en la construcción del conocimiento científico y con profundas raíces en su contexto histórico, social y cultural, lo cual no excluye su carácter universal por el contrario lo reafirma, en consecuencia con el rol de gestora socio-cultural de las instituciones.

Por lo anterior, no es suficiente trasladar modelos terciarios establecidos en contextos considerados de alto desarrollo cultural, económico y social, que se adaptan en muchos casos de forma descontextualizada y sin ir a la esencia epistemológica de la cultura que soporta y se gesta en las instituciones educativas.

A través de la propuesta curricular de la carrera Técnico Superior en Recursos Humanos, se busca, por el contrario, la construcción de un discurso auténtico, que solo es posible si se desarrolla una identidad cultural profundamente soportada en su contexto histórico, social y cultural. Se pretende una transformación con consideraciones sobre la esencia humana de la cultura, que se presencia en todo el mundo, y que tiene profundas implicaciones para la relación entre las instituciones educativas y las sociedades en que se gestan e insertan. Tales consideraciones están signadas por los cambios permanentes de orden económico y social que se generan a nivel mundial, de procesos que se identifican con la globalización y se extienden a los diversos campos de la cultura y la vida humana. La globalización no se desarrolla a igual ritmo, ni todos los países y regiones muestran el mismo nivel de desarrollo, así como tienen especificidades en cada campo de la cultura y la sociedad, pero que incuestionablemente han determinado retos para toda la humanidad, en la búsqueda de soluciones trascendentes y esenciales que han de sustentarse en lo humano como esencia de la cultura.

El quehacer en la Educación Superior precisa de consideraciones que no pueden quedar en lo factual y espontáneo, urge dar paso a lo epistemológico, lo axiológico y actitudinal, con un énfasis en lo valorativo y sustentado en una profundización ontológica, epistemológica y lógica, lo cual sustentaría las metodologías para los procesos de este nivel educativo, que una vez aplicadas propicien las necesarias transformaciones y transcendencia de las Instituciones en su entorno. Tales consideraciones no implican una relegación de lo cognitivo e individual, sino la comprensión holística de la formación de nivel técnico superior, acorde a la multiplicidad de aspectos y factores que condicionan el desempeño social de sus egresados y comunidades, que configuran significados y sentidos a través de las relaciones sociales intencionales, pero ello requiere de una profunda construcción teórica y práctica para propiciar la transcendencia formativa que la contemporaneidad reclama.

En consecuencia los paradigmas de la Educación Superior están cambiando por necesidad del desarrollo social y sólo posteriores evaluaciones podrán determinar lo adecuado de estas modificaciones, a las que incuestionablemente la Educación Técnico Profesional, como proceso dinámico, está obligada en correspondencia con el ritmo de los cambios y necesidades sociales.

En el mundo de hoy la formación de los profesionales de nivel superior, a partir de reconocer la construcción y realización de la cultura, ha alcanzado significativa relevancia por la necesidad de su desarrollo, que están signadas por el papel que desempeñan en la sociedad; autores como; Tünnerman, C. (2003); Barnett R. (2000) Morin E. (1999) y otros hacen alusión a la necesidad de estos procesos formativos, sin embargo ello implica la necesidad de introducir cambios profundos, a la vez complejos y específicos, y ello requiere no sólo de un discurso científico; sino también de una actividad investigativa trascendente propia, que dimensiona cualitativamente la interpretación y transformación del proceso de formación de los profesionales, acorde a las exigencias del desarrollo social en la contemporaneidad.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° 1213 -ME-

En la Educación Superior debe manifestarse una interpretación del proceso de formación de los profesionales vinculado y sustentado en un desarrollo cultural y social específico, ante los retos universales de la contemporaneidad, compleja y diversa, que se concrete a la vez, en la formación de cada uno de los profesionales, acorde con lo que está en el espíritu de José Martí (1884), al decir "... Universo es palabra admirable, suma de toda filosofía: lo uno en lo diverso, lo diverso en lo uno".¹

Las consideraciones sobre las inconsistencias epistemológicas y metodológicas con que se interpreta, la formación y desarrollo cultural de los profesionales de nivel superior, son consecuencia de la no coherencia teórica actual, entre las teorías empleadas en estos procesos y la esencia humana; así como la rigidez en las interpretaciones de la ciencias y su incidencia en la formación y la gestión cultural universitaria y social, por lo que se requiere de la investigación teórica del proceso de construcción y desarrollo de la cultura y con ello, la construcción del conocimiento científico como esencia, lo cual propiciará la reconceptualización de la Educación Superior como gestora cultural de la formación de los profesionales de nivel superior y la sociedad.

En consecuencia, con esta propuesta curricular planteada se requiere incorporar en la construcción epistemológica y metodológica, el carácter de proceso consciente y transformador de los sujetos, que no fragmenten la formación y desarrollo del ser humano, ni lo descontextualicen de su realidad, donde se reconozca la dialéctica entre lo complejo y lo holístico, desde presupuestos ontológicos, epistemológicos y lógicos, que se sinteticen en criterios científico-metodológicos.

Es por ello que se toma como referente la Concepción Científica Holística Configuracional², que, en lo epistemológico y metodológico, sustente el carácter consciente y transformador del sujeto en la construcción del conocimiento científico y la interpretación de la condición humana como sustento del desarrollo de los procesos formativos, en particular en la Educación Técnico Profesional, dado el carácter consciente y transformador de la construcción del conocimiento científico y el desarrollo de la formación de los egresados, la Concepción Científica Holística Configuracional es generalizable a la construcción de la cultura como un todo, y de hecho reconoce el carácter de gestión cultural de la Educación Superior.

Con la implementación de la Ley Federal de Educación N° 24.195/93, se produce una evolución en los diseños curriculares y en el estudio de los Recursos Humanos se reconocieron cambios importantes en sus concepciones teóricas.

Tradicionalmente, el estudio de los Recursos Humanos ha estado focalizado preferentemente en contenidos relacionados con la liquidación de haberes y novedades del personal, priorizándose la enseñanza de la teoría de liquidación con preponderancia del método del caso. Esta concepción pone de manifiesto la vieja discrepancia entre la enseñanza de la teoría y de la práctica como si fueran aprendizajes incompatibles. Desde el punto de vista didáctico, separar drásticamente la teoría de la práctica provoca que el aprendizaje se fragmente y pierda su integridad, dificultando la comprensión.

La trayectoria formativa del técnico profesional se caracteriza por estar constituida por espacios curriculares del campo de formación general, destinado a abordar los saberes que posibiliten la participación activa, reflexiva y crítica en los diversos ámbitos de la vida

¹Martí, José. Nuestra América, "El Manual del veguero venezolano", La América, Nueva York, (1884). Obras completas. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana, 1975, t. 7, p. 250

²La Concepción Científica Holística Configuracional constituye un concepto complejo que plantea la necesidad de sistematizar teóricamente múltiples procesos sociales. Este significado ha conducido a configurar una perspectiva epistemológica, teórica y praxiológica basada en un enfoque holístico de los procesos sociales, donde se pretende disminuir cada vez más la distancia entre los modelos y las concepciones teóricas y la práctica enriquecedora. La teoría que se desarrolla incorpora una concepción de proceso que revela el carácter constructivo y de desarrollo humano de los procesos sociales; el papel activo, consciente y participativo de los sujetos implicados, en un contexto interactivo, donde la comunicación, la motivación, la relación entre lo individual y lo social, lo reflexivo y constructivo constituyen sustentos fundamentales en la apertura de espacios al respeto, la confiabilidad, la responsabilidad y el papel que desempeñan los sujetos implicados.

laboral y sociocultural y el desarrollo de una actitud ética respecto del continuo cambio tecnológico y social.

El campo de la formación de fundamento, está destinado a abordar los saberes científicos tecnológicos y socioculturales que otorgan sostén a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes propios del campo profesional en cuestión.

El campo de formación específica, dedicado a abordar los saberes propios de cada campo profesional, así como también la contextualización de los desarrollados en la formación de fundamento.

El campo de formación de la práctica profesionalizante destinado a posibilitar la integración y contrastación de los saberes construidos en la formación de los campos descripto, y garantizar la articulación teoría-práctica en los procesos formativos a través del acercamiento de los estudiantes en situaciones reales de trabajo.

Se considera primordial y relevante que los alumnos logren efectuar y alcanzar construcciones significativas y relacionar los conocimientos con la realidad en la que actúan. Dejando en evidencia la importancia de que los alumnos aprendan a ver cómo son las organizaciones realmente y no solo como la teoría dice que son. Los contenidos son abordados a partir de actividades donde los alumnos tienen activa participación bajo la forma de observaciones de campo, búsquedas, indagaciones, entrevistas, encuestas, experiencias directas, lectura comprensiva, y otras que el contexto posibilite. Otorgando a los alumnos en un rol activo en el proceso de aprendizaje.

5. PERFIL PROFESIONAL

5.1. Alcance del Título

El Técnico Superior en Recursos Humanos está capacitado para:

- Asistir, de manera eficaz y eficiente, a la Dirección Organizacional, en la gestión y conducción del personal, atendiendo los desafíos, necesidades y problemáticas del contexto económico y social en el que actúe.
- Participar en los procesos de diseño, análisis, implementación y liderazgo del capital humano, en un contexto competitivo y cambiante, optimizando la utilización de los recursos y las capacidades de la organización para el cumplimiento de sus objetivos.
- Formular, administrar y controlar puestos, en empresas públicas o privadas y organizaciones en general.
- Definir, integrar y sistematizar los objetivos, planes y políticas generales de las distintas áreas de la organización.
- Diseñar e implementar objetivos y planes tácticos y operativos en las distintas áreas de la organización.
- Diseñar e implementar estructuras, procesos administrativos y sistemas de información que sirvan de apoyo al proceso decisorio.
- Elaborar e implementar programas de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de recursos humanos, estructuras salariales, administración del desempeño y planes de carrera.
- Participar de planes especiales de comunicación institucional, calidad de vida laboral y cambio organizacional.

5.2. FUNCIONES QUE EJERCE EL PROFESIONAL

- Identificar, analizar y comprender el funcionamiento de las organizaciones.
- Aplicar métodos, técnicas y herramientas para el diagnóstico y la gestión organizacional.
- Asesorar en la aplicación de normas y reglamentos internos.
- Gestionar y administrar el personal de la organización conforme a criterios de optimización.
- Estudiar la carga de trabajo de los diferentes puestos de trabajo y proponer las modificaciones pertinentes, destinadas a racionalizar la distribución de tareas.
- Diseñar proyectos, programas y planes de selección y capacitación de personal.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° 1213 -ME-

- Estudiar y evaluar cambios de categorías profesionales y salarios.
- Formular un adecuado régimen de incentivos con el fin de incrementar la productividad del personal.
- Planificar turnos del personal, periodos vacacionales, concesión de permisos especiales, elaborar estadísticas de ausentismo laboral, productividad, etc.
- Liquidar los haberes de los trabajadores y las leyes sociales.

5.3. ÁREA OCUPACIONAL

La formación del Técnico Superior en Recursos Humanos le permite insertarse en cualquier tipo de organización tanto nacional como internacional, pública o privada, lucrativa o sin fines de lucro, comercial, industrial o de servicios. Está preparado para desempeñarse en gestión de talentos, relaciones sindicales, capacitaciones especializadas, etc. Asimismo está capacitado para formar y dirigir su propia consultora de recursos humanos.

5.4. HABILITACIONES PROFESIONALES

Este profesional técnico está habilitado para:

- Desempeñar rol de auxiliares o de apoyo del nivel gerencial, en cargos de jefatura o supervisión de la organización.
- Tener personal a cargo y gestionar los recursos humanos y materiales de la organización para lograr eficiencia en aspectos técnicos de gestión institucional que le sean delegados;
- Supervisar la gestión administrativa de su área o sector y realizar diagnósticos, relevar informes y organizar los datos de su área para analizarlos a través de su procesamiento.
- Identificar desviaciones y problemas, para proponer y ejecutar mejoras en su sector.
- Planificar estratégicamente el área de Recursos Humanos alineada con el plan estratégico de la organización.

6. ORGANIZACIÓN CURRICULAR

La organización curricular propuesta en este diseño, de acuerdo a los lineamientos enunciados en la Resolución N° 295/16 del Consejo Federal de Educación, propicia una trayectoria de formación que:

- Estructure y organice los procesos formativos en correspondencia con el perfil profesional de referencia,
- Garantice una formación de fundamento científico-tecnológico sobre la base de la formación general de fundamento y científico-tecnológico del nivel educativo precedente, y una formación necesaria para continuar estudios de perfeccionamiento y especialización técnica dentro del campo profesional elegido,
- Asegure la adquisición de capacidades profesionales propias del nivel,
- Articule teoría y práctica,
- Integre distintos tipos de formación,
- Posibilite la transferencia de lo aprendido a diferentes contextos y situaciones,
- Contemple la definición de espacios formativos claramente definidos que aborden problemas propios del campo profesional específico en que se esté formando dando unidad y significado a los contenidos y actividades con un enfoque pluridisciplinario,
- Se desarrolle en instituciones que propicien un acercamiento a situaciones propias de los campos profesionales específicos para los que están formando, con condiciones mínimas para el desarrollo de la oferta.

6.1. DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE CAMPOS DE FORMACIÓN Y SUS RELACIONES

El conjunto de saberes que corresponde a la carrera de Técnico Superior en Recursos Humanos ha sido organizado en cuatro campos del conocimiento:

Campo de la Formación General: Aborda los saberes que posibilitan la participación activa, reflexiva y crítica en los diversos ámbitos de la vida laboral y sociocultural y el desarrollo de una actitud ética respecto del continuo cambio tecnológico y social.

Campo de la Formación de Fundamento: Aborda los saberes científico-tecnológicos y socioculturales que otorgan sostén a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes propios del campo profesional en cuestión.

Campo de la Formación Específica: Aborda los saberes propios de cada campo profesional, así como también la contextualización de los desarrollados en la formación de fundamento.

Campo de la Práctica Profesionalizante: Posibilita la integración y contrastación de los saberes construidos en la formación de los campos descriptos, y garantiza la articulación teoría-práctica en los procesos formativos a través del acercamiento de los estudiantes a situaciones reales de trabajo. Este campo contiene, organiza y posibilita la construcción del rol profesional de cada estudiante, integrando los aprendizajes de los demás trayectos en un proceso de creciente acercamiento al campo laboral real.

En el diseño, atendiendo a estos cuatro campos de formación articulados e integrados, se promueve el desarrollo de capacidades complejas en las que se interrelacionan el saber, el saber hacer y el saber ser. Las prácticas, los conceptos y teorías que las fundamentan, así como los valores y actitudes que las motorizan, forman parte indisoluble de la construcción de dichas capacidades.

Esto requiere el despliegue de estrategias didácticas que articulen tantas capacidades básicas y específicas, teorías científicas, tecnológicas, y reglas técnicas, por un lado, como condiciones históricas, políticas, sociales, culturales y económicas, los procesos de trabajo y los procesos de generación de conocimiento, por otro. Es importante que las estrategias didácticas vinculen e integren la actitud y el valor, el concepto y el procedimiento, dado que en el aprendizaje y en la vida cotidiana están unidos.

La vinculación con problemas sociales requiere además en el diseño de la enseñanza, prestar especial atención a la contextualización. Esto implica la referencia a campos de trabajo y problemáticas reales de las comunidades locales que a su vez permita la comprensión del contexto regional y global.

6.2. DEFINICIÓN DE FORMATOS CURRICULARES QUE SE CONSIDERAN MÁS PERTINENTES

En el presente diseño curricular no se prescriben los formatos para cada espacio curricular, la institución podrá determinarlos de acuerdo a la selección y organización de los contenidos, fundamentados en criterios que le otorgan coherencia a la propuesta. De acuerdo con: la naturaleza del contenido, las temáticas a las que refieren, las problemáticas del campo laboral con las que se relacionan, las capacidades a formar, los criterios de organización que lo sustentan, pueden adoptar diferentes opciones metodológicas que configuran formatos curriculares.

Se entiende por Espacio Curricular al conjunto de contenidos educativos provenientes de uno o más campos del saber, seleccionados para ser enseñados y aprendidos durante un periodo determinado, con fundamento en criterios epistemológicos, pedagógicos, psicológicos, entre otros. Pueden adoptar diversos formatos para el tratamiento particular de los saberes, en una determinada organización del tiempo y espacio de trabajo, de acuerdo con criterios que le dan coherencia interna y lo diferencian de otros.

La incorporación en las planificaciones de cátedra de diferentes formatos, permite organizar y potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje, con la incorporación de nuevas estrategias de trabajo. Cada uno de los formatos responde a diversos modos de intervención según: los docentes y su estilo de enseñanza, los objetivos que se esperan alcanzar, la naturaleza de los contenidos a enseñar y aprender, el tipo de vínculo con el conocimiento que se pretende generar, las maneras de abordaje e indagación que se espera favorecer, las capacidades que se desean desarrollar, entre otras.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° **1213** -ME-

6.2.1. FORMATOS CURRICULARES QUE SE CONSIDERAN MÁS PERTINENTES:

MÓDULO

Se organiza a partir de núcleos problemáticos que proporcionan unidad a los contenidos y a la propuesta de estrategias de enseñanza a partir de su vinculación con el campo de acción propio de la especialidad para la que forma.

La estructura modular requiere de un enfoque interdisciplinario, ya que un módulo no se identifica con una disciplina determinada, sino que su conformación requiere de un conjunto de conocimientos articulados provenientes de diferentes campos, en torno al núcleo problemático que se indaga en su desarrollo. Los módulos representan unidades de conocimientos completas en sí mismas y multidimensionales sobre un campo de actuación, proporcionando un marco de referencia integral, las principales líneas de acción y las estrategias fundamentales para intervenir en dicho campo.

Las problemáticas se constituyen en objeto de estudio y de transformación, en función de las cuales se organiza la matriz de contenidos y la matriz metodológica y pedagógica que orientan su desarrollo.

Permite a los futuros profesionales establecer relaciones sustanciales entre la realidad del mundo laboral, los conocimientos y los procesos de pensamiento que requiere su profesión, desde los aportes de los campos científico y tecnológico. Implica establecer relaciones entre: la práctica profesional y la teoría que la funda, la reflexión y la acción.

SEMINARIO

Plantea una acción pedagógica centrada en la profundización e investigación de una temática o problemática determinada. Su finalidad es la comprensión de las mismas, la indagación de su complejidad y el abordaje de conceptos teóricos que permitan su explicación e interpretación.

Incluye la reflexión crítica de las concepciones o supuestos previos sobre tales problemas, que los estudiantes tienen incorporados como resultado de su propia experiencia, para luego profundizar su comprensión a través de la lectura y el debate de materiales bibliográficos o de investigación. Estas unidades, permiten el cuestionamiento del "pensamiento práctico" y ejercitan en el trabajo reflexivo y en el manejo de literatura específica, como usuarios activos de la producción del conocimiento.

Permite al futuro profesional apropiarse de marcos conceptuales, principios metodológicos, modalidades de pensamiento de diferentes áreas del saber, necesarias para construir conocimientos sobre la realidad del campo de acción laboral, su interpretación, comprensión y actuación sobre el mismo.

TALLER

Pretende integrar la práctica con los aportes teóricos en tanto implica la problematización de la acción desde marcos conceptuales.

Requiere de la participación activa de los estudiantes en torno a un proyecto concreto de trabajo que implique la contextualización en la realidad, la puesta en juego de conocimientos y procesos de pensamiento.

Plantea la necesidad de intercambiar información, experiencias, conocimientos para el logro de un producto determinado. Incluye la vivencia, el análisis, la reflexión y la conceptualización desde los aportes de diferentes campos del conocimiento. Las situaciones prácticas no se reducen a un hacer, sino que se constituyen como un hacer creativo y reflexivo en el que tanto se ponen en juego los marcos conceptuales disponibles como se inicia la búsqueda de aquellos otros nuevos que resulten necesarios para orientar, resolver o interpretar los desafíos de la producción.

Permite generar y concretar experiencias de integración entre diferentes unidades curriculares o al interior de cada una de ellos, a fin de posibilitar en los futuros profesionales mayores y más complejos niveles de comprensión de la práctica profesional y de la actuación estratégica.

PROYECTO

Es una forma de organización curricular fundada en la globalización del conocimiento, en el que se integran problemáticas complejas desde abordajes múltiples, sin pérdida de la identidad disciplinar. En el proyecto, el problema como eje articulador, permite la integración de contenidos teóricos y experiencias prácticas a través de la solución de un problema.

Existen distintos niveles de definición de un proyecto: el diseño, la puesta en práctica y la evaluación. Estas se irán abordando durante el tratamiento de los espacios que se desarrollen bajo este formato.

LABORATORIO

Los trabajos específicos de este formato son la experimentación, la exploración, la prueba, la presentación de experiencias, de informe de estudios, de indagación o investigación.

Estas actividades experimentales dan lugar a la formulación de hipótesis, el desarrollo de procesos de demostración, la elaboración de conclusiones y generalizaciones a partir de la obtención de resultados. Las mismas permitirán valorizar, producir, sistematizar, experimentar y recrear conocimientos, generar experiencias pedagógicas y, en suma, construir un espacio para actividades individuales y/o colectivas, que promuevan caminos autónomos de búsqueda durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

PRÁCTICA FORMATIVA

Esta práctica forma parte de cada espacio curricular (a diferencia de la práctica profesionalizante que posee espacios propios dentro del diseño curricular) y se la define como una estrategia pedagógica planificada y organizada, que busca integrar en la formación académica, los contenidos teóricos con la realización de actividades de índole práctica. Esto implica, que cada unidad curricular, que forma parte del diseño, tanto en los campos de formación general, formación de fundamento y combinando metodologías y recursos diversos, que superen el dictado solamente teórico de una clase; dado que cada unidad curricular contribuye desde su especificidad a generar y fortalecer las capacidades y habilidades en los estudiantes, para la formación del perfil profesional del técnico.

PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES

Las prácticas profesionalizantes son aquellas estrategias formativas integradas en la propuesta curricular, con el propósito de que los estudiantes consoliden, integren y amplíen, las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando, organizadas por la institución educativa y referenciada en situaciones de trabajo y/o desarrolladas dentro o fuera de la institución educativa.

Su objeto fundamental es poner en práctica saberes profesionales significativos en este caso sobre procesos de la gestión de energías renovables, uso racional y eficiencia energética, que tengan afinidad con el futuro entorno de trabajo en cuanto a su sustento científico-tecnológico y técnico.

En tanto las prácticas profesionalizantes aportan elementos significativos para la formación de un técnico que tiene que estar preparado para su inserción inmediata en el sistema socio productivo es necesario, en el momento de su diseño e implementación tener en cuenta algunas de las siguientes finalidades:

- Reflexionar críticamente sobre su futura práctica profesional, sus resultados objetivos e impactos sobre la realidad social.
- Reconocer la diferencia entre las soluciones que se basan en la racionalidad técnica y la existencia de un problema complejo que va más allá de ella.
- Enfrentar al alumno a situaciones de incertidumbre, singularidad y conflicto de valores.
- Integrar y transferir aprendizajes adquiridos a lo largo del proceso de formación.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° **1213** -ME-

- Comprender la relevancia de la organización y administración eficiente del tiempo, del espacio y de las actividades productivas.
- Familiarizarse e introducirse en los procesos de producción y el ejercicio profesional vigentes.
- Favorecer su contacto con situaciones concretas de trabajo en los contextos y condiciones en que se realizan las prácticas profesionalizantes, considerando y valorando el trabajo decente en el marco de los derechos fundamentales de los trabajadores y las condiciones de higiene y seguridad en que se desarrollan.
- Reconocer la especificidad de un proceso determinado de gestión de los recursos humanos según la finalidad y característica de cada organización.

Las prácticas profesionalizantes, en el marco del proyecto institucional, se caracterizarán por los siguientes criterios:

- Estar planificadas desde la institución educativa, monitoreadas y evaluadas por un docente o equipo docente especialmente designado a tal fin, con participación activa de los estudiantes en su seguimiento.
- Estar integradas al proceso global de formación para no constituirse en un apéndice final adosado a la currícula.
- Desarrollar procesos de trabajo propio de la profesión y vinculado a fases, subprocesos o procesos productivos del área ocupacional del técnico.
- Poner en práctica las técnicas, normas, medios de producción del campo profesional.
- Identificar las relaciones funcionales y jerárquicas del campo profesional.
- Posibilitar la integración de capacidades profesionales significativas y facilitar desde la institución educativa su transferibilidad a las distintas situaciones y contextos.
- Poner en juego valores y actitudes propias del ejercicio profesional responsable.
- Ejercitar gradualmente los niveles de autonomía y criterios de responsabilidad propios del técnico.
- Poner en juego los desempeños relacionados con las habilitaciones profesionales.

Estas prácticas pueden asumir diferentes formatos, siempre y cuando mantengan con claridad los fines formativos y criterios que se persiguen con su realización, entre otros: pasantías en empresas, organismos estatales o privados o en organizaciones no gubernamentales; proyectos productivos articulados entre la institución educativa y otras instituciones o entidades; proyectos didácticos / productivos institucionales orientados a satisfacer demandas específicas de determinada producción de bienes o servicios, o destinados a satisfacer necesidades de la propia institución educativa; emprendimientos a cargo de los alumnos, organización y desarrollo de actividades y/o proyectos de apoyo en tareas técnico profesionales demandadas por la comunidad; diseño de proyectos para responder a necesidades o problemáticas puntuales de la localidad o la región; alternancia de los alumnos entre la institución educativa y ámbitos del entorno socio productivo local para el desarrollo de actividades productivas; propuestas formativas organizadas a través de sistemas duales; empresas simuladas.

6.3. ESTRUCTURA CURRICULAR POR CAMPOS DE FORMACIÓN Y POR AÑOS

El cursado de los diferentes espacios curriculares se realizará asumiendo una lógica de progresión que organice el proceso de aprendizaje en un orden de complejidad creciente.

PRIMER AÑO

CUATRIMESTRE	Formación General	Total HCS 144	Formación de Fundamento	Total HCS 256	Formación Específica	Total HCS 96	Práctica Profesionalizante	Total HCS 128	Total HCA 624
1°	Compresión y Producción de Textos	3	Comportamiento Organizacional I	4					
	Informática Aplicada	3	Fundamentos del Derecho	4					
	Contexto Socio Económico Laboral	3							
2°			Derecho Laboral	3	Administración	3	Práctica Profesionalizante I	8	
			Comportamiento Organizacional II	5	Recursos Humanos I	3			

SEGUNDO AÑO

CUATRIMESTRE	Formación General	Total HCS 48	Formación de Fundamento	Total HCS 96	Formación Específica	Total HCS 304	Práctica Profesionalizante	Total HCS 304	Total HCA 752
1°	Inglés Técnico	3	Matemática y Estadística	3	Recursos Humanos II	4	Práctica Profesionalizante II	9	
					Reclutamiento Selección de Personal	3			
					Análisis y Diagnóstico Organizacional	3			
2°			Responsabilidad Social Empresaria y medio ambiente	3	Psicología Laboral	3	Práctica Profesionalizante III	10	
					Liquidación de Remuneraciones	3			
					Capacitación y Desarrollo	3			



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N°1213 -ME-

TERCER AÑO

CUATRIMESTRE	Formación General	Total HCS 48	Formación de Fundamento	Total HCS 48	Formación Específica	Total HCS 288	Práctica Profesionalizante	Total HCS 416	Total HCA 800
1°	Etica y Deontología Profesional	3	Prevención y Seguridad Laboral	3	Gestión Estratégica de Recursos Humanos por Competencias	5	Práctica Profesionalizante IV	10	
					Gestión del Clima Laboral	4			
2°					Gestión del Recurso Humano PyMES y Empresas Familiares	3	Práctica Profesionalizante V	16	
					Negociación y Gestión del Conflicto	3			
					Consultoría de Recursos Humanos	3			

6.4 PLAN DE ESTUDIO

N°	Año	Cuatrimestre	Unidades Curriculares	HSC
1	1°	1er.	Comprensión y producción de textos	3
2			Informática Aplicada	3
3			Contexto Socio Económico Laboral	3
4			Comportamiento organizacional I	4
5			Fundamentos del Derecho	4
6		2do.	Derecho laboral	3
7			Comportamiento organizacional II	5
8			Administración	3
9			Recursos humanos I	3
10			Práctica Profesionalizante I	8
11	2°	1er.	Ingles técnico	3
12			Matemática y estadística	3
13			Recursos humanos II	4
14			Reclutamiento y selección de personal	3
15			Análisis y diagnóstico organizacional	3
16			Práctica Profesionalizante II	9
17		2do.	Responsabilidad social empresaria y medio ambiente	3
18			Psicología laboral	3

19			Liquidación de remuneraciones	3
20			Capacitación y desarrollo	3
21			Práctica Profesionalizante III	10
22	3°	1er.	Ética y deontología profesional	3
23			Prevención y seguridad laboral	3
24			Gestión estratégica de recursos humanos por competencias	5
25			Gestión del clima laboral	4
26			Práctica Profesionalizante IV	10
27		2do.	Gestión del recurso humanos en Pymes y empresas familiares	3
28			Negociación y gestión del conflicto	3
29			Consultoría de recursos humanos	3
30			Práctica Profesionalizante V	16

6.4.1 HORAS TOTALES DEL PLAN DE ESTUDIOS

Año	HCS	HCS	HCA
1ro	39	624	416
2do	47	752	501
3ro	50	800	533
TOTAL	136	2176	1450

7. CONTENIDOS MÍNIMOS DE LOS ESPACIOS CURRICULARES

7.1. PRIMER AÑO

7.1.1. COMPRENSIÓN Y PRODUCCIÓN DE TEXTOS

CURSO	1° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Procesos de Lectura. Lectura exploratoria. Lectura analítica. Representación de la información: Resumen. Síntesis. Esquema. Mapa Conceptual. Representaciones icónicas. Producción de Textos: según necesidades específicas de la carrera y articulando con los diferentes espacios curriculares. Los textos utilizados estarán referidos a la especificidad de la carrera.

7.1.2. INFORMÁTICA APLICADA

CURSO	1° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS



**GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN**

RESOLUCIÓN Nº 1213 -ME-

Contenidos Mínimos

Los componentes internos y externos del computador. Configuración básica de una computadora actual. Reconocimiento y clasificación componentes de Hardware. Software. Instalación y uso del Sistema Operativo Windows. Fundamentos básicos. Los componentes del escritorio de Windows.

7.1.3. CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO LABORAL

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Contexto Socioeconómico Productivo local, regional, provincial nacional e internacional. Proceso de globalización, transnacionalización y regionalización. Rol del Estado. Vinculación con el mundo del trabajo actual

Oferta y Demanda: el mecanismo del mercado. El mercado laboral. Problemáticas y desafíos del mercado laboral. Empleabilidad, desempleo y la realidad laboral actual. Nuevas tendencias y recursos. La tecnología y su impacto en el mercado laboral.

7.1.4. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL I

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	4HCS

Contenidos Mínimos

La administración como Ciencia, Técnica y Arte. Gerentes: Funciones, Roles y Habilidades gerenciales. Organización: conceptos. Características. Historia de la administración. Modelos. La cultura organizacional y el entorno. Cultura y entorno organizacional. Proceso administrativo. Etapas. Planeación. Estructura y diseño organizacional contemporáneos. Dirección Control.

7.1.5. FUNDAMENTOS DEL DERECHO

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	4HCS

Contenidos Mínimos

Derecho: concepto, ramas y fuentes. La ley y la jerarquía normativa. Sujetos del derecho. Derecho Constitucional: Concepto y finalidades. Derecho administrativo: Los sujetos de la administración pública. Contratos y servicios públicos. Derechos reales: Concepto, finalidad y clases. Principios del derecho comercial. Obligaciones y contratos civiles y comerciales. Sociedades Ley 19.550. Ley de Defensa de la competencia Nº 25.156. Arreglo pacífico de controversias.

7.1.6. DERECHO LABORAL

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Introducción al Derecho Laboral. El Contrato de Trabajo. Deberes y derechos de las partes. Modalidades contractuales. Jornada de Trabajo. Remuneración y extinción. Derecho colectivo. El Régimen legal de las asociaciones gremiales de trabajadores. Negociación colectiva.

7.1.7. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	5HCS

Contenidos Mínimos

La administración actual. Etapas en la evolución de los mercados. Creatividad cotidiana en las organizaciones. Pensamiento Vertical y Lateral: sus diferencias. Proceso creativo: Concepto. Características. Etapas. Técnicas de creatividad. Proferencia y prospectiva: conceptos. Características. Gráficos. Creatividad y prospectiva. Construcción de escenarios futuros. Matriz BCG original y redefinida. Cultura emprendedora. Ventajas competitivas estáticas y dinámicas. Liderazgo: Conceptos. Características. Fuentes de poder del líder. Teorías de contingencia. Enfoques contemporáneos. El liderazgo en el siglo XXI. Equipos de trabajo: concepto. Características. Tipos.

7.1.8. ADMINISTRACIÓN

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Áreas funcionales básicas y de apoyo a la gestión de recursos humanos. Marketing de servicios y su relación con el área de recursos humanos. Operaciones y el rol estratégico de los recursos humanos en la productividad y la administración de la cadena de valor. Presupuesto. Riesgos de recortar el presupuesto de recursos humanos. Beneficios de invertir en el desarrollo de la empresa y empleados. Medición del retorno de la inversión en la gestión de recursos humanos.

7.1.9. RECURSOS HUMANOS I

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Administración de Recursos Humanos: concepto. Antecedentes históricos. Objetivos del área. Características. Funciones directiva y operativa. Exigencias actuales. Objetivos del área de Recursos Humanos: Social, de Organización, Funcional y Personales. Características de la A.R.H. carácter multivariado y contingencial, staff y como proceso. Exigencias de la moderna administración de Recursos Humanos. Dificultades. Etapas del proceso de administración de recursos humanos. Importancia. Factores externos que afectan el proceso. Temas contemporáneos de la administración de recursos humanos.



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN Nº **1213** -ME-

7.1.10. PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE I

CURSO	1º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	8HCS

Contenidos Mínimos

Actividad de campo en empresas de nuestro medio destinada al reconocimiento de las diferentes áreas funcionales a través de la recolección de datos empleando encuestas, entrevistas y observación directa, con especial énfasis en el área de recursos humanos.

7.2. SEGUNDO AÑO

7.2.1. INGLÉS TÉCNICO

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Conocimientos básicos que permitan interpretar y traducir textos relacionados con la especificidad de la carrera así como el uso de software correspondiente.

7.2.2. MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Razones y Proporciones Numéricas – Principio fundamental de toda proporción numérica – Aplicación de las Propiedades. Regla de Tres Simple y Compuesta – Introducción y Ejercicios Prácticos. Cálculos de Tanto por Ciento – Concepto – Definiciones básicas utilizadas en estadística. Estadística descriptiva. Medidas de tendencia central y de posición. Medidas de variabilidad o dispersión. Medidas numéricas asimétricas y curtosis. Introducción de probabilidad. Distribución de probabilidad discreta. Distribución de probabilidad continua.

7.2.3. RECURSOS HUMANOS II

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	4HCS

Contenidos Mínimos

Análisis de puestos y el Planeamiento de Recursos Humanos. Provisión de Recursos Humanos. Proceso de Desarrollo y Evaluación de Recursos Humanos. La evaluación de desempeño, modelos, tipos e implementación. Compensación del Trabajo. Administración de Recursos Humanos y las relaciones con el Sindicato.

7.2.4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Reclutamiento de Personal: Planeación de personal, Modelos, Proceso de reclutamiento, reclutamiento interno y externo, difusión, Recolección de Información. Técnicas de Selección, entrevistas, pruebas. Análisis de Postulaciones. La Inducción: Socialización, Manual de inducción, Etapas de seguimiento. El Sistema de desvinculación laboral: Planificación de una desvinculación, entrevista de desvinculación.

7.2.5. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Diagnóstico de la situación real de la empresa. Matrices de diagnóstico y análisis empresarial. Instructivos o manuales de los procesos y procedimientos de la organización en acciones de mejora. Diseño de indicadores de gestión.

7.2.6. PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE II

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	9HCS

Contenidos Mínimos

Actividad de campo en empresas de nuestro medio destinada a realizar el análisis y descripción de puestos a través de la recolección de datos empleando encuestas, entrevistas y observación directa para la elaboración de un manual de funciones y puestos.

7.2.7. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y MEDIO AMBIENTE

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Responsabilidad social empresarial. Concepto. Evolución. Administración de las responsabilidades sociales. Responsabilidad social empresarial y ética. Indicadores de responsabilidad social. Control de gestión. Gestión ambiental en la empresa. Problemática micro y macro ambiental. Ambiente y desarrollo sostenible. Economía de mercado y economía ecológica. La sustentabilidad en el desarrollo argentino.

7.2.8. PSICOLOGÍA LABORAL

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN Nº **1213** -ME-

Contenidos Mínimos

Psicología laboral. Aporte de la psicología laboral a la gestión de recursos humanos. Conducta humana. Personalidad. Competencias. Destrezas y habilidades. Motivación. El compromiso y el desempeño laboral. Grupos. Características. Liderazgo. Comunicación. Estrés laboral, tipos causas y componentes

7.2.9. LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Ley de Riesgos del Trabajo. Convenios Colectivos de trabajo. Sistema previsional. Aportes y Contribuciones. Concepto. Diferentes formas de remuneración. Conceptos remunerativos y no remunerativos. Paritarias. Sueldos básicos de convenio. Antigüedad. Viáticos con o sin rendición de comprobantes. Horas extras al 50% y al 100%. Presentismo. Comisiones. Gratificaciones. El Salario Mínimo Vital y Móvil. Sueldo Anual Complementario., concepto, épocas de pago, aguinaldo Proporcional. Asignaciones Familiares. Matrimonio. Nacimiento. Adopción. Prenatal. Licencias y subsidio por maternidad. . Vacaciones, concepto, notificación, pago y proporcionales. Indemnizaciones. Jornada mixta. Liquidación del feriado. Condiciones para percibir el feriado. Ejercitación práctica.

7.2.10. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

La Capacitación como subsistema de administración de Recursos Humanos. Capacitación, desarrollo y entrenamiento. Principios relativos al adulto que aprende y al contexto. Estilos de aprendizaje. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Diseño del programa de capacitación. Ejecución del programa de capacitación. Evaluación del programa de capacitación.

7.2.11. PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE III

CURSO	2º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	10HCS

Contenidos Mínimos

Actividad de campo en empresas de nuestro medio destinada a la elaboración de un programa de capacitación basado en un diagnóstico de necesidades que contemple actividades de formación por discrepancia, por cambio tecnológico, por desarrollo.

7.3. TERCER AÑO

7.3.1. ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL

CURSO	3º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Introducción a Ética. Ética profesional: concepto, importancia, características El hombre como sujeto de la Ética. Los valores universales. Los derechos humanos como fundamento de la dignidad. Las normas. El ordenamiento normativo. Los códigos de ética: funciones, alcances, sujetos. Ética profesional y empresa.

7.3.2. PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL

CURSO	3º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Marco Legal de la Higiene y Seguridad Laboral. Prevención de riesgos laborales. Identificación y prevención de riesgos psicosociales. Accidentes y enfermedades laborales. Gestión de la Seguridad e Higiene Laboral.

7.3.3. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

CURSO	3º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	5HCS

Contenidos Mínimos

Gestión de recursos humanos por competencias. Modelo de Gestión por Competencias. Implementación y Niveles. Criterios efectivos para definir competencias. Relación entre estrategia y planeamiento de recursos humanos. Gestión por competencias en los diferentes Procesos de Recursos Humanos.

7.3.4. GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

CURSO	3º AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	4HCS

Contenidos Mínimos

Importancia del estudio del clima laboral en las organizaciones. Factores explicativos del proceso perceptivo. Teoría de actitudes y valores. Teorías sobre la personalidad. Teoría y práctica de la motivación. Motivaciones generacionales. Encuestas de clima. Proceso. Calidad de vida laboral. Plan de beneficios.

7.3.5. PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE IV



GOBIERNO DE LA PROVINCIA
SAN JUAN

RESOLUCIÓN N° **1213** -ME-

CURSO	3° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	10HCS

Contenidos Mínimos

Actividad de campo en empresas de nuestro medio destinada a realizar una evaluación del clima laboral empleando encuestas, entrevistas personales y/o grupales, y sobre los aspectos priorizados realizar una propuesta mejoradora: Programa de beneficios. Identificación de factores psicosociales que pueden provocar accidentes o causar enfermedades profesionales. Elaboración de promoción de la salud.

7.3.6. GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO EN PYMES Y EMPRESAS FAMILIARES

CURSO	3° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

El eje principal de este espacio curricular es introducir y preparar al alumno en el desarrollo de habilidades para organizar y profesionalizar la empresa familiar gestionando sus conflictos y el proceso sucesorio de bienes y responsabilidades mediante el Protocolo familiar.

7.3.7. NEGOCIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO

CURSO	3° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Conflicto organizacional. Negociación. Concepto. El proceso negociador. Estrategias de negociación. Habilidades de negociación. Acciones previas al acto negociador. Como iniciar y finalizar una negociación. Elaboración de una o varias alternativas posibles ante un acto de negociación. Uso de mapas mentales en el proceso. Evaluación de resultados alcanzados.

7.3.8. CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS

CURSO	3° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	3HCS

Contenidos Mínimos

Contexto micro y macro ambiental. Modelos negocio. La ventaja competitiva y el capital humano. Creación de ventajas competitivas. Alineación de la estrategia con la cultura y la estructura organizacional. Formulación de la estrategia. Estrategias empresariales y estrategia de recursos humanos. Identificación del negocio. Competencias técnicas y actitudinales propias del consultor de recursos humanos. Procesos de consulta y ayuda. El rol del consultor. Consultoría de procesos. Enfoque sistémico y de clientes para la resolución de problemas e implementación del cambio. Ejercicios prácticos de análisis de casos de diferentes organizaciones.

7.3.9. PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE V

CURSO	3° AÑO
CARGA HORARIA SEMANAL	16HCS

Contenidos Mínimos

Realización de pasantía en una empresa del medio destinada a la integración de los contenidos mediante la asistencia del futuro técnico en gestión de recursos humanos, en la realización de un análisis y diagnóstico de los procesos de Recursos Humanos en la organización junto a la elaboración de propuestas mejoradoras, implementación y medición del plan sugerido.

8. ARTICULACIONES

La columna vertebral de la carrera está constituida por las Prácticas Profesionalizantes, por lo tanto, todos los espacios curriculares deberán articularse con ella y desarrollar en los alumnos las capacidades que les permitirán realizarlas con éxito.

9. CURSADO SEMIPRESENCIAL Y/O A DISTANCIA

La Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos podrá cursarse en forma presencial, semipresencial y/o a distancia. Estas dos últimas formas serán reglamentadas por este Ministerio según las pautas que determine el Instituto Nacional de Educación Tecnológica, según lo establece la Resolución CFE N° 295/16.

