

SALTA, 19 ENE 2015

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

VISTO, las actuaciones del rubro mediante las cuales la Dirección General de Educación Superior tramita la aprobación de la Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación 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 2.015; 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, oportunidades en función de la territorialidad, solución de problemas, optimización de recursos, organización, previsión y respuesta a los cambios en función del desarrollo local;

Que la formación de estas personas dentro de la estructura de una tecnicatura supone una formación integral en las relaciones laborales y sus implicancias en función de la coyuntura socio política actual. Esta coyuntura se ve atravesada por el desarrollo de organizaciones de participación y focalizadas en el cambio continuo del entorno;

Que con la tecnicatura de referencia se 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, está 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 laborales 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;

...///



RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Que la formación de los técnicos en la carrera de marras responderá a las necesidades de conocer los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la problemática de las relaciones de trabajo; los métodos y técnicas que se usan en la gestión de las personas en las organizaciones, con la habilidad necesaria para proponer sugerencias para su readaptación, si se tratara de metodologías importadas;

Que los campos de formación se proponen desarrollar la capacidad creativa de los técnicos que le permitan generar modalidades y técnicas apropiadas a las necesidades locales y regionales; como así también las normas y procedimientos vinculados a los aspectos legales de las relaciones laborales, a la negociación colectiva y a las prácticas de resolución de conflictos laborales en las sociedades industrializadas, en general, a la realidad nacional y regional, en particular;

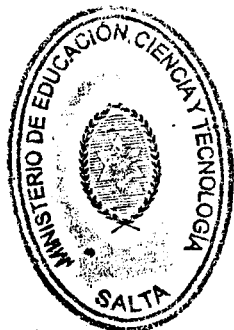
Que la propuesta académica de marras fue diseñada en el marco de las previsiones contenidas en la Resolución Ministerial N° 1.710/07, que aprueba el procedimiento para la formulación, aprobación e implementación de los diseños curriculares jurisdiccionales de Tecnicaturas Superiores;

Que en ese sentido, la Ley Nacional N° 26.058 regula y ordena la Educación Técnico Profesional en el Nivel Medio y Superior del Sistema Educativo Nacional y la Formación Profesional;

Que por dicha norma se establece que este tipo de educación abarca, articula e integra los diversos tipos de instituciones y programas de educación para y en el trabajo, que especializan y organizan sus propuestas formativas según capacidades, conocimientos científicos- tecnológicos y saberes profesionales;

Que por el Artículo 22° de la Ley en cuestión se establece que el Consejo Federal de Educación aprobará para las carreras técnicas de Nivel Superior no Universitario los criterios básicos y los parámetros mínimos referidos a: perfil profesional, alcance de los títulos y certificaciones y estructuras curriculares en lo relativo a la formación general, científico - tecnológica, técnica específica y prácticas profesionalizantes y a las cargas horarias mínimas;

...///



093

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Que por su Artículo 26°, se establece que las autoridades jurisdiccionales en función de los planes de estudios que aprueben fijarán los alcances de la habilitación profesional correspondiente y el Ministerio de Educación otorgará la validez nacional y la consiguiente habilitación profesional de los títulos, en el marco de los acuerdos alcanzados en el Consejo Federal Educación, los cuales deberán contemplar aspectos referidos a: perfil profesional y trayectorias formativas;

Que por la Resolución N° 47/08 del Consejo Federal de Educación se aprueban "los lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y la educación superior", en cuyo contexto, para esta última, se establece que la trayectoria formativa correspondiente se caracteriza por cuatro campos: 1) de la Formación General, 2) de la Formación de Fundamento, 3) de la Formación Específica y 4) de las Prácticas Profesionalizantes;

Que también por dicha norma se dispone que la carga horaria mínima de las carreras del Nivel será de 1.600 (mil seiscientos) horas reloj, pudiendo incrementarse la misma en caso de que sea necesario, en función de los requerimientos del campo profesional de aquéllas;

Que por la Resolución N° 261/06 del C.F.E. se aprobó el Documento "Proceso de Homologación y Marcos de Referencia de Títulos y Certificaciones de Educación Técnico Profesional", para cuyos efectos se estableció un conjunto de criterios básicos y estándares relativos a dos aspectos relevantes: perfil profesional y trayectoria formativa prevista orientada a dicho perfil;

Que por Resolución N° 262/14, fs. 73 y 74, la Sub - Secretaría de Planeamiento Educativo constituyó la Comisión Evaluadora correspondiente, la cual emitió dictamen de "aprobado" para la carrera de referencia; en cuyo marco señala que sólo es por una cohorte, resaltando el carácter jurisdiccional de la propuesta académica presentada, por no tener ésta documento base nacional conforme a los que se aplican a las Tecnicaturas Superiores Sociales y Humanísticas, dentro de las cuales se enmarcaría la carrera sugerida;

Que la carrera de carreras fue incorporada en el Acta -Compromiso "Plan Estratégico para el otorgamiento de validez nacional 2014-2016" de todos los títulos y certificados de las distintas ofertas educativas contempladas en la Resolución N° 200/13 del Consejo Federal de Educación, emitidos por esta Provincia;

...///



*Ministerio de Educación
Ciencia y Tecnología*

Provincia de Salta

///...

-4-

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Que por todo lo expuesto, se estima conveniente dictar el acto administrativo de rigor al efecto;

Por ello,

**EL MINISTRO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°. Aprobar, por el período lectivo 2.015, y por una sola cohorte, la Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Gestión de Recursos Humanos para su implementación en unidades educativas dependientes de las Direcciones Generales de Educación Superior y Educación Privada, según corresponda, 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.



C.P.N. Roberto Dilo Asher
Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta

**ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL**

DRS. GRACIELA ROGANA ARANCIBIA
SECRETARÍA TÉCNICA
DPTO. CIENCIA, INVEST. Y PROC.
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

093

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

ANEXO

PLAN DE ESTUDIOS

1. **NIVEL:** Superior
2. **CARRERA:** Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Gestión de Recursos Humanos
3. **DURACIÓN:** 3 (tres) años
4. **TÍTULO A OTORGAR:** Técnico Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Gestión de Recursos Humanos
5. **MODALIDAD:** Presencial
6. **CARGA HORARIA:** 1.944 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, oportunidades en función de la territorialidad, solución de problemas, optimización de recursos, organización, previsión y respuesta a los cambios en función del desarrollo local.

La formación de estas personas dentro de la estructura de una tecnicatura supone una formación integral en las relaciones laborales y sus implicancias en función de la coyuntura socio política actual. Esta coyuntura se ve atravesada por el desarrollo de organizaciones de participación y focalizadas en el cambio continuo del entorno.

La Tecnicatura Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Recursos Humanos 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, está 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.

Las relaciones laborales 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.

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

La formación de los futuros egresados responderá a las necesidades de conocer los aspectos históricos, sociales, económicos y culturales, vinculados con la problemática de las relaciones de trabajo; los métodos y técnicas que se usan en la gestión de las personas en las organizaciones, con la habilidad necesaria para proponer sugerencias para su readaptación si se tratara de metodologías importadas.

8. OBJETIVOS GENERALES DE LA CARRERA

- Desarrollar los conocimientos y las competencias necesarias que permitan a los egresados desempeñarse adecuadamente en los distintos tipos de organizaciones en las que inserten profesionalmente.
- Facilitar la emergencia de espacios institucionales de reflexión en la cual participen estudiantes, docentes y la propia comunidad con la finalidad de reflexionar sobre el estado de situación de las relaciones laborales en el contexto global, nacional, y, en especial, regional, para un adecuado posicionamiento al efecto de su ejercicio laboral considerando las particularidades de los contextos referidos.
- 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.

9. PERFIL PROFESIONAL

Esta oferta formativa está orientada por los principios de la vida democrática y en función del desarrollo social y laboral de las personas en los ámbitos organizacionales.

El Técnico Superior en Relaciones Laborales 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, involucrándose con los propósitos de la organización, dentro de los marcos legales que encuadran las políticas laborales y un marco democrático y participativo.

ER



...////

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Desde esta perspectiva esta oferta formativa 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 presupuestos y modos de trabajo de las relaciones laborales, 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 ayudara 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 en las relaciones laborales 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.
- La formación técnica se orientará en la implementación estrategias de intervención que permitan participar en los diagnósticos de problemas de salud y seguridad laboral para poder optimizar los modos de administración y las relaciones laborales entre el personal, así como las condiciones de trabajo en todo tipo de organizaciones.
- El Técnico Superior en Relaciones Laborales con Orientación en Gestión de Recursos Humanos será capaz de participar en los procedimientos vinculados a la capacitación, a partir de la formación específica relacionada con los perfiles profesionales y programas diseñados para la conformación de equipos de trabajo de acuerdo a los propósitos y fines de las organizaciones.

...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

10. ÁREA OCUPACIONAL

Las competencias de su titulación les permitirá a los egresados:

1. Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de una organización.
2. Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de reclutamiento, selección e inducción.
3. Potenciar el desarrollo de la personas en las organizaciones sociales
4. Proponer y preparar programas de capacitación del personal de la organización.
5. 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.
6. Brindar asistencia técnica en políticas de remuneraciones e incentivos, motivación y satisfacción.
7. Evaluar y proponer al responsable del área la aplicación de normas legales vigentes referidas derecho social y ambiente laboral.
8. Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal y la información de haberes.
9. Dominar conocimientos teóricos de la democracia y el desarrollo local.
10. Proporcionar herramientas de Evaluación de desempeño, y descripción de las tareas de las personas en las organizaciones.

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

...////

093

///...

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

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.

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	- Se tienen en cuenta los objetivos de las organizaciones. - Se releva el perfil de un puesto o cargo vacante.
2.2. Programar la Inducción	- 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°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Área de competencia 3: Potenciar el desarrollo de la personas en las organizaciones sociales.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
3.1 Desarrollo de las personas en organizaciones sociales.	- Se tiene que proporcionar herramientas para el diagnóstico de las distintas funciones de la economía local. - Se propiciará con énfasis la economía popular local y la provisión de bienes públicos. - Se aprehenderá a reconocer quienes son los actores sociales locales, para promover articulaciones micro regional. - Se tiene que tener conocimientos de las problemáticas urbanas y rurales. - Se tiene que conocer los movimientos e intereses culturales regionales y los conocimientos implícitos en las localidades y la población en general. - Se tiene que conocer y manejar la legislación vigente a nivel macro y micro.

JP

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Área de competencia 4: Proponer y preparar programas de capacitación del personal de la organización.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
4.1 Preparar programas de capacitación	- Se tiene que considerar las necesidades de capacitación.
4.2 Orientar desde la educación y el entrenamiento.	- 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.
4.3. Desarrollo organizacional y desarrollo individual	- 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).

elB

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Área de competencia 5: 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
5.1 Adoptar planes de beneficios y servicios sociales	-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.
5.2 La comunicación 5.3 Clima Laboral	- 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.

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Área de competencia 6. Brindar asistencia técnica en políticas de remuneraciones e incentivos, motivación y satisfacción.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
6.1 Políticas de Remuneraciones	-Se analiza las leyes vigentes y convenios laborales.
6.2 Incentivos	-Se asesora en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.
6.3 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.

EP



...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Área de competencia 7: 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
7.1 Normas legales vigentes	- Se identificar las formas legales del Derecho Laboral.
7.2 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.

Área de competencia 8: Organizar, implementar y mantener actualizados registros y legajos de personal y la información de haberes.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
8.1 Organizar, implementar y mantener actualizado registros y legajos de personal.	- Se recopila, organiza, presenta y describe datos laborales. - Se potencian conocimientos sobre estadísticas, procesamiento electrónico de datos y de las técnicas de investigación social, son herramientas fundamentales para el quehacer profesional.

8

ON.CIEN

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

8.2 Información de haberes.	- 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.
-----------------------------	--

Área de competencia 9. Proporcionar herramientas de Evaluación de desempeño, y descripción de las tareas de las personas en las organizaciones.

Actividades profesionales	Criterios orientativos de realización
9.1 Evaluación de desempeño	- 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.
9.2 Clima laboral	- 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.

JB

CIÓN.CIEN

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

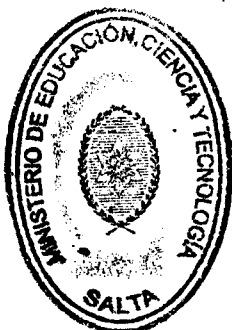
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

12. CAJA CURRICULAR

Primer Año

Cód.	Espacio Curricular	RÉGIMEN		
		Anual	1º Cuatr.	2º Cuatr.
Campo de Formación General				
1.01	Taller: Tecnología de la Información y la Comunicación	-	4	-
1.02	Taller: Producción y Comprensión de textos	2	-	
Campo de Formación de Fundamento				
1.03	Estado y Sociedad	-	3	-
1.04	Introducción a la Administración Estratégica.	-	4	-
1.05	Estructura Social, Económica Latinoamericana y Regional	-	-	3
1.06	Trabajo y Sociedad	-	-	4
1.07	Instituciones del Derecho	-	-	4
Campo de Formación Específica				
1.08	Introducción a las Relaciones Laborales	4	-	-
1.09	Teorías del Desarrollo de las Organizaciones	4	-	-
Campo de Formación de la Práctica Profesionalizante				
1.10	Práctica Profesional I: Políticas de Trabajo y Empleo	5		
TOTAL HORAS CÁTEDRA		15	11	11

8



...////

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Segundo Año

Cód.	Espacio Curricular	RÉGIMEN		
		Anual	1º Cuatr.	2º Cuatr.
Campo de Formación General				
2.11	Comunicación y Sociedad	-	3	-
Campo de Formación de Fundamento				
2.12	Taller de Investigación Social aplicada a las Relaciones Laborales	-	4	-
2.13	Estadística Laboral	-	-	4
2.14	Psicología Social	-	4	-
2.15	Marco Legal de las Relaciones Laborales	-	4	-
2.16	Régimen de la Seguridad Social			4
2.17	Administración de las Organizaciones	-	-	4
Campo de Formación Específica				
2.18	Psicología Laboral	-	-	4
2.19	Administración de las Remuneraciones y Beneficios Sociales	4	-	-
2.20	Relaciones Laborales I	3	-	-
Campo de Formación de la Práctica Profesionalizante				
2.21	Práctica Profesional II: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	6	-	-
TOTAL HORAS CÁTEDRA		13	15	16

...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Tercer Año

Cód.	Espacio Curricular	Régimen		
		Anual	1 Cuat.	2° Cuat.
Campo de Formación General				
3.22	Ética y Responsabilidad Social	-	4	-
3.23	Inglés	3	-	-
Campo de Formación de Fundamento				
3.24	Higiene y Seguridad Laboral	3	-	-
Campo de la Formación Específica				
3.25	Mediación y Negociación	-	4	-
3.26	Comunicación Organizacional	-	-	3
3.27	Taller: Dispositivos Grupales de Gestión y Animación	-	-	4
3.28	Relaciones Laborales II	3	-	
3.29	Intervención Social para la Generación de Empleos		4	
3.30	Taller: Emprendedurismo y Desarrollo Laboral	-	-	4
Campo de la Práctica Profesionalizante				
3.31	Práctica Profesional III: Capacitación y Desarrollo	6	-	-
TOTAL HORAS CÁTEDRA		15	12	11

[Firma]

...////

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

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. Es por ello, llevar estos contenidos al alcance de los futuros alumnos para que sean aplicados a la producción local, regional y global.

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.
Marquès Graells, P. (2000) Las TIC y sus aportaciones a la sociedad.
Castell Manuel (2002). "La dimensión cultural de internet". Barcelona. Universidad abierta de Catalunya.



...////

///...

RESOLUCIÓN N° **093**



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

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

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 (2009). Paratexto. . Buenos Aires: Eudeba.
Bajtin, M. (1982). Estética de la creación verbal. . México: Siglo XXI.
Bas, Alcira y otros (2000). Escribir: apuntes sobre una práctica. Bs. As.: Eudeba.
Cassany, Daniel (1995). La cocina de la escritura. Barcelona: Anagrama.
Ciapuscio, Guiomar Elena (Edic.2009). De la palabra al texto. Estudios lingüísticos del español, Eudeba. Bs. As.

JB

...////

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 1.03

Espacio Curricular: ESTADO Y SOCIEDAD

Síntesis explicativa

Se propone brindar conocimientos sobre sociedad y estado a través del desarrollo económico, social cultural de un modelo de país. Esto nos permite conocer y comprender a través del conocimiento las interacciones que existen entre los grupos humanos y el espacio social.

Contenidos mínimos

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 (2013) Historia Argentina 1880-1939. Editorial Aique.
Hobsbawm, Eric (1995) Historia del siglo XX. Editorial Critica Madrid.
Oszlack, Oscar (1982) Revista del Desarrollo Económico. Volumen XXI.
Saborido Jorge (2002) Sociedad, Estado nación. Una aproximación conceptual, Bs. As, EUDEBA.

Código: 1.04

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.

...////

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Contenidos mínimos

Introducción a la administración estratégica. Conceptos relevantes. Evolución histórica. Los componentes del proceso estratégico. Vínculo 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

Administración Estratégica de Arthur A. Thompson Editorial: Mc Graw Hill. 2004.
Administración estratégica - 7 Edición competitividad y Globalización. Hitt Ireland Hoskisson. 2013.
Administración - Décima edición Stephen P. Robbins & Mary Coulter 2011 priale.
Introducción a la administración. Autor: Sergio Hernández. Editorial: Mc Graw Hill 2007. 4ta edición.

Código: 1.05

**Espacio Curricular: ESTRUCTURA SOCIAL, ECONÓMICA
LATINOAMERICANA Y REGIONAL**

Síntesis explicativa

Se propone una selección de hechos sobresalientes acerca de la problemática de América Latina y política acerca de la existencia del estado desde una perspectiva contemporánea. Esta comprensión ubicará a los alumnos en el contexto latinoamericano, que será en definitiva el marco en el que desarrollarán sus carrera y su posterior ejercicio profesional.

Contenidos mínimos

Concepto latinoamericano. Escenario internacional. La formación del estado en América latina. América latina en el siglo XX. La guerra fría y América latina. Transiciones democráticas y aperturas económicas. Integración económica. Globalización y política exterior.

...////

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Rouquié, Alain: Extremo Occidente, Introducción a América Latina, Emecé Editores, Buenos Aires, 1990, Introducción, Primera Parte y segunda parte.

Halperín Donghi, Tulio: Historia Contemporánea de América Latina, Alianza Editorial, Buenos Aires, 1992, Capítulos 1, 2, 3, 4 y 5.

Guerra, Francois-Xavier, El soberano y su reino. Reflexiones sobre la génesis del ciudadano en América Latina, en Ciudadanía política y formación de las naciones, Fondo de Cultura Económica, México, D.F., 1999.

Cardoso, Enrique y Faletto, Enzo. Desarrollo y dependencia en América Latina. Editorial Siglo XXI. Capítulo I. Carta de Naciones Unidas.

Código: 1.06

Espacio Curricular: TRABAJO Y SOCIEDAD

Síntesis explicativa

La materia Trabajo y Sociedad tiene como propósito presentar a los estudiantes, al comienzo de su trayectoria, un recorte de saberes y conocimientos para la comprensión de la problemática de las relaciones sociales en el mundo del trabajo. La intención formativa es que estos saberes sean relevantes para la futura inserción profesional de los estudiantes de las tecnicaturas, en los diversos ámbitos de desempeño.

Contenidos mínimos

Sociedad. El hombre y la sociedad. Clasificación de las sociedades. Los grupos dominantes. Definición del trabajo. El trabajo como profesión. Surgimiento de la cuestión social en la Argentina: Oligárquico. Liberal. Estado de bienestar. Desarrollismo. Neoliberalismo.

Bibliografía

Castel, Robert. (1997) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós, Buenos Aires, Barcelona, México, Prólogo, pp.13-24.

Klinksberg, Bernardo. (2005). 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.

Rozas Pagaza, Margarita (2004). La Intervención profesional en relación con la Cuestión Social. El caso del Trabajo Social, Espacio Editorial, 1ª Reimpresión, Buenos Aires, Argentina.

...////



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 1.07

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 mínimas para alcanzar un grado de conocimientos indispensables para la formación del futuro 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

Borda, Guillermo, Tratados de Derecho Civil. Primera parte. Editorial Perrot. 2009.
Llambias, Jorge. Tratado del derecho civil. Editorial Perrot. 2002
González, Pio. Manual de las Instituciones de Derecho Civil para economistas. Editorial Educa. 2010.
Gordillo, Agustín A. Tratado de Derecho Administrativo. Ediciones Macchi. Bs. As. 1994.
Alpechín, Isaac. Curso de Derecho Comercial. Ed. Depalma
Ley de Concursos y Quiebras (24.522).

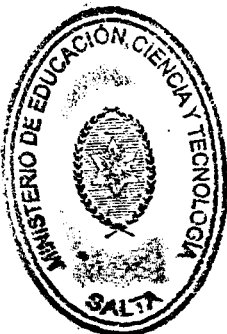
Código: 1.08

Espacio curricular: INTRODUCCIÓN A LAS RELACIONES LABORALES I

Síntesis explicativa

Las relaciones con el personal, el mejoramiento de la calidad del entorno laboral. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Disciplina preventiva y correctiva. Relaciones con el sindicato, dialéctica empresa-sindicato. Negociación. Cooperación entre la empresa y el sindicato, estos son teorías son de vital importancia para el aprendizaje del técnico.

...////



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Contenidos mínimos

Concepciones acerca de la clase trabajadora. Elementos básicos de las relaciones laborales. Relaciones con el personal y con el sindicato. Política de relaciones laborales. Negociaciones laborales individuales y colectivas. Condiciones de trabajo. Conflictos de trabajo. Factores de presión o negociación: promovidos por los sindicatos y los Trabajadores, por las asociaciones patronales y las empresas, por ambas partes. Regímenes establecidos por la legislación laboral. Papel del supervisor, de la gerencia de línea y de la gerencia de Recursos Humanos y/o Personal y/o Relaciones Industriales; papel de los delegados, de la comisión interna y del sindicato. Investigaciones en el campo de las relaciones laborales; agencias de investigación y publicaciones. Cooperación entre la empresa y el sindicato. Organización Internacional del Trabajo (OIT); normas internacionales de trabajo.

Bibliografía

Ley de Contrato de trabajo 20744. Decretos y Resoluciones Reglamentarias.
Nueva Reforma Laboral. Ley N° 25877.
Reforma Laboral, Ley N° 25013
Indemnizaciones Laborales. Ley N° 25323.
Convenios Colectivos.
Organización Internacional del trabajo. OIT.
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.

Código: 1.09

Espacio Curricular: TEORÍAS DEL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES

Síntesis explicativa

Este espacio curricular tiene como propósito que el alumno reconozca la importancia que las organizaciones tienen en los múltiples procesos de la vida cotidiana. Estudiará los recursos humanos y materiales que la conforman, y la manera en que se articulan las tareas dentro de ellas.

...////



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Contenidos mínimos

Fundamentos de la administración. Las organizaciones. La empresa y sus actividades. La decisión. El proceso organizativo. Las relaciones de trabajo. La conducta social. Las dinámicas grupales. Liderazgo. Autoridad y Poder. El conflicto organizacional. La organización y su entorno. El modelo sistémico. La administración. Procesos de gestión. Planificación, organización, dirección, control. Toma de decisión. Roles del gerente. Procesos de información y de operación en las organizaciones. Clima organizacional. Cultura organizacional.

Bibliografía

Introducción a la administración de las organizaciones. De Zuani Elio Rafael. Editorial Maktub año 2012.

Comportamiento organizacional- séptima edición. Stephen P Robbins. Pearson Educación. México año 2004

Principios de Administración de Operaciones- Edición Séptima Jay Heizer, Barry Render. Editor año 2009.

Código: 1.10

Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL I: POLÍTICAS DE TRABAJO

Síntesis explicativa

La práctica profesional tiene como objetivo implementar en forma progresiva y sistemática los conocimientos adquiridos por vía curricular, a fin de contribuir a que los estudiantes egresen con entrenamiento básico para su desempeño como futuro profesional.

Contenidos mínimos

Concepto de actividad, trabajo y empleo. Clasificación de población. Tasas y otros indicadores del mercado de trabajo. Fuentes de datos. Definición y medición del desempleo. Indicadores del mercado de trabajo y sus fuentes. Caracterización del empleo y el desempleo en el mundo y en la Argentina. Análisis por género, edad, nivel de educación e ingresos. Políticas públicas. Rol del Estado Políticas activas y pasivas de empleo en el mundo y en la Argentina. Participación del estado nacional y de los estados provinciales y municipales en la implementación de políticas de empleo. El Desarrollo Económico Local como alternativa para la generación de empleo.

...////



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Fundamentos de administración: casos y prácticas. Editorial Administración- décima edición. Stephen. Robbins y Mary Coulter, editorial Pearson. Educación. México. Año 2011.

Administración aprender y actuar. Enrique G. Herrscher Alfredo Ebori. Editorial Matktub año 2006.

Introducción a la teoría general de la Administración. Chiavenato, Idalberto. Editorial Mc Graw Hill. 2005. Séptima edición.

Segundo año

Código: 2.11

Espacio Curricular: COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD

Síntesis explicativa

La comunicación siempre ha sido un factor determinante en la configuración de las relaciones sociales. Especialmente en momentos de grandes transformaciones como los que vivimos adquiere una especial significación. La sociedad se conforma a través del intercambio comunicacional en su práctica diaria.

Contenidos mínimos

Comunicación: Comunicación humana: características y enfoques analíticos. Comunicación social. Corrientes teóricas. Comunicación de masas. Desarrollo de medios de comunicación, tipos y características. La opinión pública: de la coerción al consenso. La influencia de comunicación en la persuasión. Los líderes de opinión. La libertad de expresión en la comunicación ciudadana. La construcción de la realidad a través de los medios.

Bibliografía

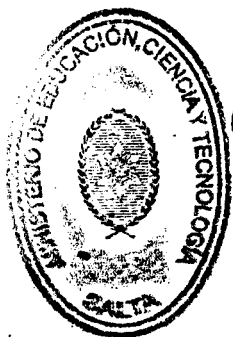
La comunicación, Baylon, C. y Mignot, X., 1996, Cátedra, Madrid.

Alfaro, María Rosa, "Una comunicación para otro desarrollo", Abraxas Editorial S.A., Lima, 1993.

Introducción a la teoría de la comunicación de masas, McQuail, D., 1985, Paidós, Barcelona

Martínez Hermida, Brandariz, Lag. La Comunicación y Desarrollo. La crujía Ediciones. 2013.

Manuel Mora y Araujo. El poder de la conversación. La crujía Ediciones. 2012. ...///



///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 2.12

**Espacio Curricular: TALLER DE INVESTIGACIÓN SOCIAL APLICADA A
LAS RELACIONES LABORALES**

Síntesis Explicativa

Este espacio curricular busca el conocimiento en la lógica de la investigación social tanto para el desarrollo de esta disciplina específica como de las ciencias sociales en su conjunto. Promoviendo, asimismo la interdisciplinariedad entre los distintos campos temáticos que la componen para generar el análisis crítico de las constantes transformaciones que sufre el mundo del mundo social en general y del ámbito laboral en particular.

Contenidos mínimos

Fundamentos de investigación en las ciencias sociales. Los métodos inductivos, deductivo. El método etnográfico. 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. Análisis de datos. Informe: redacción de informe

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.

Saltalamacchia. 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.

...///



///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 2.13

Espacio Curricular: ESTADÍSTICA LABORAL

Síntesis Explicativa

La Estadística es una ciencia que se aplica en las diferentes disciplinas laborales, económicas, administrativas, financieras, educación, salud entre otras. Que 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.

Contenidos mínimos

La Estadística e investigación social. 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. Y estadísticas socio laborales. Índices simples y complejos.

Bibliografía Básica

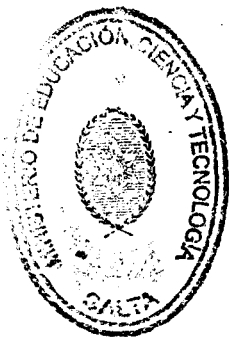
Estadística para Administración y Economía. Paul Newbold, William L. Carlson y Betty. Editorial Thorne Prentice Hall España, 2008.

Estadística para Relaciones Laborales. Montero Lorenzo J. M, España: Universidad de Barcelona, 2000.

Introducción a la Estadística para las Ciencias Sociales. Pena, D.; Room, J. (2003). Mc Graw-Hill.

Estadística Aplicada a la Administración y Economía. David K. Hildebrand y R. Lyman Ott. Editorial Addison Wesley Longman México, 1998, 3ra. Edición.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

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.

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

Psicología Social, G.N. Fischer, Narcea Madrid 1990.
Psicología Social, Barón-Byrne, Prentice Hall, Madrid 1998.
Motivación y Comunicación, I. Saavedra, Pirámide, Madrid 1998.
Psicología Social, Gómez-Canto Ortiz, Pirámide, Madrid 2000.

Código: 2.15

Espacio Curricular: MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES

Síntesis explicativa

En razón del alcance de los contenidos previstos para la asignatura, se incluirán aquellos referidos a la estructura jurídica que sirve de marco y señala los límites de competencia en el desarrollo de las relaciones laborales. 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.

...///



///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

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, (2.013). "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial La Ley. Bs. As. Argentina.
Ley de Contrato de Trabajo y legislación complementaria, (2.014). Editorial "La Ley". Bs. As. Argentina.
Vázquez Vialard, Antonio, (2.001) "Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina.
Martínez Vivot, Julio. (1.999) "Elementos de Derecho Trabajo". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina.

Código: 2.16

Espacio Curricular: RÉGIMEN DE LA 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.

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.

...///



Ministerio de Educación

Ciencia y Tecnología

Provincia de Salta

-28-

093

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Grisolia, Julio Armando, (2.013). "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial La Ley. Bs. As. Argentina.
Vazquez Vialard, Antonio, (2.001) "Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina.
De Diego, Julián (2009). "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Abeledo Perrot.
Rodríguez Mancini, Jorge –director-; "Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina.
Vivot, Julio. (1.999) "Elementos de Derecho Trabajo". Editorial Astrea. Bs. As. Argentina.

Código: 2.17

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.

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 las Organizaciones. Editorial Maktub. Impreso en mayo de 2002.
Susana. L. Gómez y Gerónimo Torres Barros ABC de la administración. Conceptos básicos para la administración 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.
Introducción a la Administración. Autor: Sergio Hernández. Editorial: Mc Graw Hill 2007, 4ta. edición. ...///



R

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 2.18

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 si 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,

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, Kreschmer, 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.

...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Introducción a la Psicología del trabajo y las Organizaciones. Rodríguez Fernández Andrés. Pirámide. Madrid 1999.

Administración de los Recursos Humanos, Chiavenato Idalberto, Mc. Graw Hill Colombia 1998.

Motivación y Comunicación. I. Saavedra. Pirámide, Madrid 1998.

Organizaciones Sociales y comportamientos. Guiot Jean Prentice Hall México 1994.

El trabajo, el hombre y la sociedad. Neff walter. Paidós. Bs. AS. 1972.

Código: 2.19

**Espacio curricular: ADMINISTRACIÓN DE LAS REMUNERACIONES 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 y de prevención, y la resolución de las problemáticas que puedan plantearse en el ámbito laboral. La utilización de sistemas informáticos para las actividades de liquidación y registro de haberes, es importante también dentro esta función. Por el conocimiento de las fuentes e implicaciones de cada variable de una liquidación y de las exigencias establecidas por la legislación vigente.

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.

...///



///...

093

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Remuneraciones e indemnizaciones: Práctica de Liquidaciones Sirena José Luis, Lorena De Luca. Editorial. ERREPAR- Buenos Aires Año. 2013.
Manual Práctico Laboral. Valentín Rubio. Editorial ERREPAR- Año 2011.
Liquidando sueldos y jornales. Patricia Faraoni de Catena. Talleres Sevagraf S.A. Año.2010.
Practica Laboral. Álvarez, Chávez. Ediciones jurídicas Bs. As. Año 2010.

Código: 2.20

Espacio curricular: RELACIONES LABORALES I

Síntesis Explicativa

En este espacio curricular se pretende desarrollar las competencias de un técnico en relaciones laborales, en administración en relación al comportamiento humano en ámbitos de trabajo. Incluye la formación en el conocimiento y habilidades en la dinámica de las relaciones interpersonales y en los aspectos técnicos de la administración de personal como proceso clave para el uso más eficiente del factor humano en las organizaciones.

Contenidos mínimos

La función de recursos humanos y/o personal y/o relaciones industriales. Sub-funciones. Análisis de puestos. Planeamiento de los recursos humanos. Currículum Vital, Carta de Presentación. Perfil. Reclutamiento, selección, entrevista, incorporación, inducción. Acumulación de potencial. Evaluación del desempeño. Comunicaciones internas. Procedimientos de administración y control del personal. Relaciones laborales. Estrategia de recursos humanos. Políticas. El rol de la Gerencia de Recursos Humanos en las organizaciones; escenarios en que se desenvuelve; participación en la dirección y en las decisiones estratégicas; retos y problemas que afronta; involucramiento en los procesos de cambio y desarrollo organizacional; perspectivas. Fin de la relación Laboral.



...///

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

- Alles, Martha Alicia; "Dirección Estratégica de Recursos Humanos" Gestión por competencias. Editorial Granica; Edición 2006.
- Mejía, Cristina "El sillón vacío", Editorial Granica, Edición. 2010.
- Alles, Martha Alicia; "200 modelos de currículum" Editorial Granica; Edición. 2008.
- Pérez van Morlengan y Ayala Juan C. "La gestión Moderna en Recursos Humanos" Editorial Eudeba; Edición 2012.
 - Chiavenato, Idalberto "Administración de Recursos Humanos" el capital humano de la organizaciones. Editorial Mc Graw Hill, Edición 2007.
 - Bohlander George, Scott Snell "Administración de Recursos Humanos" Editorial Cengage Learning, Edición 2011.

Código: 2.21

**Espacio Curricular: PRACTICA PROFESIONAL II: RECURSOS HUMANOS Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Síntesis explicativa

Esta asignatura está orientada a la práctica, valiéndose de presentaciones teóricas breves y desarrollándose mayoritariamente a través de casos y trabajos de campo que permitan al alumno ir adquiriendo un adecuado contacto con la realidad en la que luego habrá de desempeñarse profesionalmente.

Contenido mínimos

La estructura organizacional. Delegación: descentralización y departamentalización. Características y principios a considerar en el diseño organizacional: diseño "a la medida", carácter dinámico de las organizaciones y requerimientos de flexibilidad; el factor humano; asignación de responsabilidades; unidad de mando versus autoridad funcional; alcance del control; coordinación; complejidad de la organización. La estructura organizacional y la organización informal. Relación de la estructura organizacional con los sistemas de control, recompensa, información y decisión, y con los estilos gerenciales; unidades de negocios. Influencia del contexto. Dirección o comando de la organización. Arquitectura organizacional. Opciones en materia de diseño; tipos de organización. Las áreas funcionales. Los organigramas y manuales de organización en un mundo cambiante; utilidad y alcance de su aplicación, dada su naturaleza.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Alles, Martha Alicia; "Dirección Estratégica de Recursos Humanos" Gestión por competencias. Editorial Granica; Edición 2006.
Maristany, Jaime " Administración de Recursos Humanos - Ed. Pearson Hill-2007.
Pérez van Morlengan y Ayala Juan C. "La gestión Moderna en Recursos Humanos" Editorial Eudeba; Edición 2012.
Dessler Gary, "Administración de Recursos Humanos" Editorial Pearce Prentice Hall-Edición 2009.
Delgado González Susana, Ventura Belen "Recursos Humanos" Editorial Paraninfo, Edición 2008.
Chiavenato, Idalberto "Administración de Recursos Humanos" el capital humano de la organizaciones. Editorial Mc Graw Hill, Edición 2007.

Tercer Año

Código: 3.22

Espacio Curricular: ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

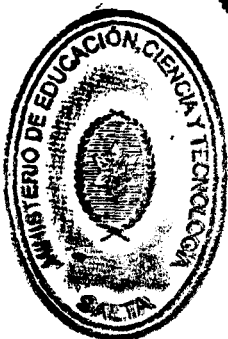
Síntesis explicativa

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.

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.

...///



///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Bibliografía

Venamcham (2.000) Responsabilidad social-empresarial en acción. Alianza social, Caracas.
Sachs, Jeffrey (2005) El fin de la pobreza, Ed. Debate; Bogotá D.C.
Casado, Fernando. (2006) La R.S.E. frente al espejo, Ed. Universidad de Zaragoza, España.
Cortina, Adela. (2005) Ética de la empresa, Ed. Trotta; Madrid.
Uribe Botero; Christian Schumacher (2010) Ética y responsabilidad social de la empresa, Universidad de Rosario. Argentina.

Código: 3.23

Espacio Curricular: INGLÉS

Síntesis explicativa

Se brindara las herramientas elementales de la comprensión y traducción de inglés para comprender los diferentes tipos de texto

Contenidos Mininos

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

 Halliday, M. & Hasan, R. (1980). Cohesión in English. Longman Group Ltd., Bath.
Omaggio, A. (1986) Teaching Language in Context. Heinle and Heinle Publishers Inc. Boston.
Thompson, G. (1997) Introducing Functional Grammar, Arnold, Bristol.



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.24

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, 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.

Contenidos Mínimos

Historia como 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. Medicina 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.

Bibliografía

- 
- Ley de 19587. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Decreto reglamentario.
 - J. Cutuli. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Instituto Argentino de Seguridad.
 - C. Ramírez Cavassa. Ergonomía y Productividad. Editorial Limusa. 2010.
 - Ley 24557. Accidente de Trabajo.

...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.25

Espacio Curricular: MEDIACIÓN Y NEGOCIACIÓN

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. La construcción de estrategias para el análisis y comprensión de conflictos es una competencia necesaria para las relaciones laborales y es una competencia crucial para aquellos que se ocupan de la gestión de grupos e instituciones.

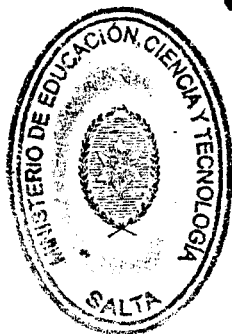
Contenidos mínimos

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

Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Acland Andrew. Paidós. Barcelona, 1993.
Educar para el conflicto. Arrieta y Moresco. C.C.S. Madrid 1992.
La mediación transformativa Bush y Folger Lumisa. México 1998.
La mediación y sus contextos de aplicación, Duffy y otros. Paidós. Bs. As. 1996.
Mediación, herramientas para trabajar en mediación Diez Francisco Tapia Gachi Paidós. Bs. As. 2000.

...///



///...

093

RESOLUCIÓN N°

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.26

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.

Contenidos Mínimos

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. Las herramientas de prensa informativa.

Bibliografía

Michael Ritter. Cultura Organizacional. Colección DIRCOM. Editorial la Crujía. 2008.
Formanchuk, Alejandro. Comunicación interna 2.0: un desafío cultural. 1ª Ed. Buenos Aires. Edición Formanchuk & Asociados, 2010
Adriana Suárez y Carlos Zuñeda. Comunicaciones Públicas. Editorial Temas 1999.
Brandolini - M. González Fríg. Comunicación interna. La Crujía Ediciones. 2009.

JB

...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.27

**Espacio Curricular: TALLER: DISPOSITIVOS GRUPALES DE GESTIÓN Y
ANIMACIÓN**

Síntesis explicativa

Crece día a día el conocimiento sobre la importancia de las relaciones interpersonales en procesos de desarrollo del aprendizaje y en el logro de la eficacia en las organizaciones. Se destaca simultáneamente, como idea innovadora, la acción de trabajo grupal y equipo y en ello la promoción del desarrollo de los sujetos, su involucramiento, estimulación de su creatividad y el mejoramiento de la calidad del clima organizacional. Para esto es necesario que se movilicen y sostengan dispositivos adecuados para el reconocimiento de necesidades, organización de acciones que impliquen la articulación en el protagonismo de distintos sectores de la organización y el desarrollo de estrategias grupales.

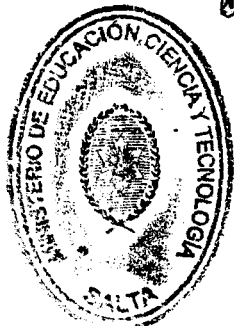
Contenidos mínimos:

Concepto y estructura de grupo. La dinámica de grupo. Características esenciales de un grupo. Tipos y desarrollo de los grupos. Las técnicas de dinámica de grupos y de trabajo cooperativo: Concepto limitaciones y su clasificación: análisis sociométrico. Modelos de coordinación. Las dificultades en la coordinación del grupo.

Bibliografía

"Los vínculos virtuales" en Repensando los vínculos, Metodologías de acción social, Buenos Aires, Lumen-Humanitas. Aquino, B.: Buenos Aires, 2011.
Identidad, Bauman, Z.: Buenos Aires, Losada, 2005.
Hacer psicosocial. Una guía para acompañar el intervenir con grupos, de la Vega, Buenos Aires. Taller Gráfico "La línea", 2011.
Psicologías sociales en el umbral del siglo XXI Fernández Villanueva, C., Editorial Fundamentos, Madrid, 2003.

...///



RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.28

Espacio Curricular: RELACIONES LABORALES II

Síntesis Explicativa

Administración de Personal, Relaciones Industriales, Relaciones Laborales, Recursos Humanos, Gestión de Personas, de Capital Humano o de Talento, son distintas denominaciones que desde el siglo pasado se han utilizado al momento de identificar a esta función básica empresaria en un intento de acompañar el progresivo cambio que sufría desde la oficina de altas y bajas de empleados. Todas ellas también en mayor o menor medida han recibido críticas por la manera de extender al ser humano lo que en esencia caracteriza a los recursos físicos y financieros.

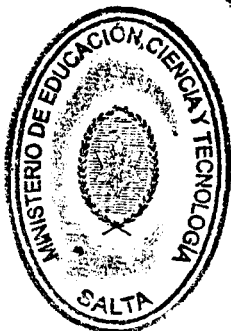
Contenidos mínimos

La realidad actual y el cambio. Factores que dan motivo a cambios. Ritmos y clases de cambio. Crisis, crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Evolución de las formas de enfrentar el cambio. Cambio inducido y mejora de procesos. Caminos alternativos; oportunidad de su elección. Resistencia al cambio. Mejora gradual. La tendencia hacia la búsqueda de los límites. Calidad total: orígenes, cliente externo e interno, involucramiento de los participantes, enfoques. Metodología para la mejora de procesos a través de programas de calidad total: definición y priorización de necesidades de los clientes; identificación de procesos; medición; fijación de estándares; brecha entre los estándares y el estado actual; diseño; métodos de control; implementación. Círculos de calidad. Cambio fundamental: Reingeniería; conceptos básicos, antecedentes, principios normativos. Conducción de proyectos de Reingeniería: problemas, metodología, papel de los consultores. Casos reales de cambio y desarrollo organizacional; causas de éxito o fracaso.

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.
Mejia, Cristina "El sillón vacío" Editorial Granica - Edición 2010.
Dessler, Gary. "Administración y Organización" – Prentice – 2000.
Elliott Jaques; "La Organización requerida" Editorial Granica - Edición.2011.
Senge Peter "La Quinta Disciplina en la Practica" Cómo construir una organización
inteligente. Editorial Granica; Edición 2006.
Garcia Jesús; Ronda Tenorio "Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos
Humanos. Editorial Thomson, Edición 2004.

...///



///...

RESOLUCIÓN Nº

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. Nº 012046-209071-14.

Código: 3.29

**Espacio Curricular: TALLER INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA
GENERACIÓN DE EMPLEOS**

Síntesis explicativa

Como consecuencia del modelo económico neoliberal aplicado en nuestro país, desde la década del noventa y hasta inicio del presente siglo, se puso en marcha políticas laborales que favorecieron la precarización y flexibilización laboral, obstando a que se pudiera tener o acceder a un trabajo decente, de calidad, con los derechos y beneficios establecidos por la normativa laboral. Así, se favoreció la informalidad laboral que impactó sensiblemente en los grupos poblacionales vulnerables. Considerando lo expuesto, desde el espacio se preverán estrategias, funciones y figuras; necesidades y perspectivas que permitan proponer programas de empleo que atendiendo a un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo, permitan generar nuevos empleos con la debida protección jurídica.

Contenidos mínimos

Crisis económica: el paro y nuestra sociedad. Desempeño y actividad. Inestabilidad laboral. Pautas de subsistencia ante la crisis. Economía sumergida, protección social y solidaridad familiar. La complejidad y problemas de la sociedad resultante: mercado de trabajo difíciles y poco transparentes y una sociedad compleja para lo individuos. Los programas de empleo o el área de la intervención sociolaboral. Estrategias, funciones y figuras. Necesidades y perspectivas.

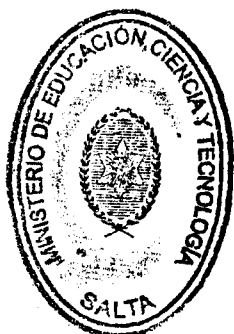
Bibliografía

Kirchner, Alicia, "La Bisagra. Políticas Sociales en Acción", Ministerio de Desarrollo Social, 2007, Disponible en http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/11/Institucional/La_Bisagra_Politicas_Social_es_en_accion.pdf [Consultado en agosto de 2010].

Mutuberría Lazarini, Valeria y Serrano Mancilla, Alfredo (2010), "La Economía Social y los procesos de cambio en América Latina", Mimeo.

Muñoz, Sandra Milena y Páez, Daiana, "Análisis del "Plan Argentina Trabaja" desde el marco de la Economía Social y Solidaria", Ponencia presentada en el Seminario "Estado, políticas públicas y economía social", Área de Economía Social – Dto. Economía Política y Sistema Mundial – Centro Cultural de la Cooperación "Floreal Gorini". Septiembre 2010.

...///



///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Díaz, Mariela y Mutuberría Lazarini, Valeria, “¿Argentina Trabaja? Análisis de una política social para el fomento y desarrollo del trabajo asociativo”, Ponencia presentada en el Seminario “Estado, políticas públicas y economía social”, Área de Economía Social – Dto. Economía Política y Sistema Mundial – Centro Cultural de la Cooperación “Floreal Gorini”. Septiembre 2010.

Código: 3.30

**Espacio Curricular: TALLER DE EMPRENDEDURISMO Y DESARROLLO
LABORAL**

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.

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.

Bibliografía

“Gestión Emprendedora. Estrategias y habilidades para el emprendedor actual”. Mateo Capoy, Daniel. Editora Ideas Propias. 2010. - “Taller del Emprendedor”. Dolabela, Fernando. Editora Homo Sapiens. 2005.
Pasión por Emprender”. Freire, Andy. Editora Norma. 2005.
El Emprendedor de Éxito. R. A., Rafael. 2011. Mc Graw Hill. México. 2da. Edición.

JB



...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código: 3.31

**Espacio Curricular: PRÁCTICA PROFESIONAL III: CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO**

Síntesis explicativa

La importancia de la Capacitación para el desarrollo de un empleo es creciente, aún para los trabajos más sencillos. Esta tendencia que se debe a los cambios tecnológicos y a la pretensión de las organizaciones de ofrecer mejores servicios obliga a considerar la calidad y extensión de la capacitación. La Capacitación puede contribuir a mejorar la productividad siempre y cuando haya oportunidades de empleo para más trabajadores productivos. La capacitación es potencialmente eficaz en el desarrollo personal y organizacional.

Contenidos mínimos

Aprendizaje organizacional y aprendizaje individual. Análisis del aprendizaje de adultos. El rol de la función de capacitación en la organización. Alineación de objetivos de capacitación y objetivos de la organización. Diseño de planes de capacitación. Detección de necesidades de capacitación. Análisis y descripción de puestos. Evaluación del desempeño. Evaluación del Potencial. Modelos de desarrollo organizacional. Diseño de programas y cursos de capacitación. Estrategias y técnicas de capacitación. Gestión del conocimiento. E-learning.

Bibliografía

La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones. Blake Oscar. Buenos Aires. Macchi. 1998.

Gestión de las competencias Levy-Le Boyer, Claude. Barcelona Gestión. 2000, 1997.

Un marco para mejorar el desempeño. Bilbao. Deusto 2000.

Capacitación y desarrollo de personal Jaime Espinoza. México, Trillas 2007.

Chiavenatto, Idalberto, Administración de recursos humanos, Bogotá McGraw Hill.

...///

///...

RESOLUCIÓN N°

093

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

14. 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 y Sociedad	-	-
1.04	Introducción a la Administración Estratégica	-	-
1.05	Estructura Social, Económica Latinoamericana y Regional	1.03	1.03
1.06	Trabajo y Sociedad	1.03	1.03
1.07	Instituciones del Derecho	-	-
1.08	Introducción a las Relaciones Laborales	-	-
1.09	Teorías del Desarrollo de las Organizaciones	-	-
1.10	Práctica Profesional I: Políticas de Trabajo y Empleo	-	-
2.11	Comunicación y Sociedad	-	-
2.12	Taller de Investigación Social aplicada a las Relaciones Laborales	1.06 -1.08	1.06 -1.08
2.13	Estadística Laboral	1.05 - 2.12	1.05 -2.12
2.14	Psicología Social	-	-
2.15	Marco Legal de las Relaciones Laborales	1.07	1.07
2.16	Régimen de la Seguridad Social	2.15	2.15
2.17	Administración de las Organizaciones	1.04 - 1.09	1.04 -1.09
2.18	Psicología Laboral	2.14	2.14
2.19	Administración de las Remuneraciones y Beneficios Sociales	2.15	2.15
2.20	Relaciones Laborales I	1.08	1.08

...///

*Ministerio de Educación
Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta*

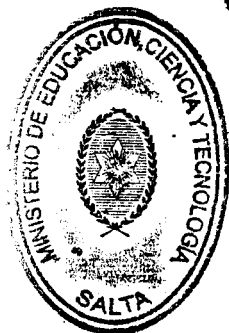
-44-

///...

RESOLUCIÓN N° **093**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
Ref. Expte. N° 012046-209071-14.

Código	Unidad Curricular	Para cursar debe tener regular	Para rendir debe tener aprobada
2.21	Práctica Profesional II: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	1.10	1.10
3.22	Ética y Responsabilidad Social	-	-
3.23	Inglés	-	-
3.24	Higiene y Seguridad Laboral	2.15	2.15
3.25	Mediación y Negociación	2.18	2.18
3.26	Comunicación Organizacional	2.11	2.11
3.27	Taller: Dispositivos Grupales de Gestión y Animación	3.25	3.25
3.28	Relaciones Laborales II	2.20	2.20
3.29	Intervención Social para la Generación de Empleos	2.12 - 2.13	2.12 - 2.13
3.30	Taller: Emprendedurismo y Desarrollo Laboral	3.29	3.29
3.31	Práctica Profesional III: Capacitación y Desarrollo	2.21	2.21



C.P.N. Roberto Dío Ashur
Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología
Provincia de Salta

**ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL**

GRACIELA ROSANA ARANCIBIA
SUBSECRETARIO TÉCNICO
DPTO. GUB. ACADÉMICO Y PROC.
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología