



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14
NEUQUÉN, 07 MAY 2015**

VISTO:

La Ley de Educación Nacional Nº 26.206, la Ley de Educación Técnico Profesional Nº 26.058, el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional Nº 144/08, las Resoluciones del Ministerio de Educación de la Nación Nº 1019/09, Nº 1120/10, Nº 2083/11, Nº 2372/12 y Nº 2603/13 y las Resoluciones Nº 47/08, Nº 200/13 y Nº 209/13 del Consejo Federal de Educación; y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Nº 144/08, estableció las condiciones y requisitos para otorgar la validez nacional de los títulos y certificaciones de estudios;

Que por las Resoluciones del Ministerio de Educación de la Nación Nº 1019/09, Nº 1120/10, Nº 2083/11, Nº 2372/12 y Nº 2603/13 se otorga validez nacional a los títulos y certificados emitidos por instituciones educativas públicas, de gestión estatal y de gestión privada;

Que la Resolución Nº 47/08 del Consejo Federal de Educación establece los Lineamientos Curriculares Nacionales para la Educación Superior Técnica;

Que la Resolución Nº 209/13 del Consejo Federal de Educación sustituye el párrafo 68 del Anexo I de la Resolución Nº 47/08, modificando los porcentajes de los campos de formación;

Que las mencionadas Resoluciones sugieren adecuar los diseños curriculares a la normativa vigente y crear un único Plan de Estudio Jurisdiccional;

Que es necesario crear el Plan de Estudio de la Tecnicatura Superior en Recursos Humanos;

Que de acuerdo a lo exigido por el Ministerio de Educación de la Nación, la presente carrera debe ser adecuada a la citada normativa nacional a fin de no perder la validez nacional de los títulos;

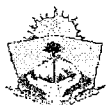
Que la adecuación fue realizada con el acompañamiento de la Dirección General de Nivel Superior;

Que se cuenta con el aval de la Dirección General de Nivel Superior;

Que corresponde dictar la norma legal pertinente;

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAVLALEF
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN Nº **0861**
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14

Por ello:

EL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DEL NEUQUÉN

RESUELVE

- 1º) **CREAR** a partir de la firma de la presente norma legal, en el Nomenclador Curricular Provincial, el **Plan de Estudio Nº 584** correspondiente a la **"Tecnatura Superior en Recursos Humanos"**.
- 2º) **APROBAR** el Diseño Curricular que como Anexo Único forma parte de la presente norma legal.
- 3º) **ESTABLECER** que el título a otorgar correspondiente a la carrera creada en el Artículo 1º, con una duración de tres (3) años, será el de **"TÉCNICO SUPERIOR EN RECURSOS HUMANOS"**.
- 4º) **ESTIPULAR** que por la Dirección General de Nivel Superior se cursen las notificaciones de práctica a la Dirección General de Títulos y Equivalencias y se de continuidad a los trámites de obtención de la validez nacional de los Títulos ante el Ministerio de Educación (Dirección de Validez Nacional de Títulos y Estudios).
- 5º) **INDICAR** que por la Dirección de Enseñanza Privada se cursarán las notificaciones pertinentes.
- 6º) **REGISTRAR**, dar conocimiento a las Vocalsías; Dirección General de Despacho; Dirección General de Nivel Superior; Dirección General de Títulos y Equivalencias; Junta de Clasificación Rama Media; Dirección de Planeamiento Educativo; Departamento Centro de Documentación; Dirección General de Distrito Regional Educativo I a X y **GIRAR** el expediente a la Dirección de Enseñanza Privada a los fines indicados en el Artículo 5º. Cumplido, **ARCHIVAR**.

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALEF
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



Tte. OSCAR JAVIER COMPAR
Subsecretario de Educación y Presidente
del Consejo Provincial de Educación

Prof. MARISA YASMIN MORTADA
VOCAL RAMA INICIAL Y PRIMARIA
Consejo Provincial de Educación

Prof. BERNARDO S. OLIVOS FORTZICK
Vocal Rama Media Técnica y Superior
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN



PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14

ANEXO ÚNICO
PLAN DE ESTUDIO Nº 584

CARRERA: TECNICATURA SUPERIOR EN RECURSOS HUMANOS

TÍTULO A OTORGAR: TÉCNICO SUPERIOR EN RECURSOS HUMANOS

NIVEL: Terciario

MODALIDAD: TÉCNICA

MODALIDAD DE DICTADO: PRESENCIAL

CICLO: SUPERIOR

DURACIÓN: Tres (3) años, dos mil cuatrocientas treinta y dos (2432) horas cátedra.

CONDICIONES DE INGRESO: Poseer estudios secundarios completos.

PERFIL PROFESIONAL:

Perfil del Técnico Superior en Recursos Humanos

El graduado de Técnico Superior en Recursos Humanos es un profesional con una sólida formación científico-técnica, que le permitirá desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes necesarios, en función de las exigencias de cualquier organización, instituciones públicas y privadas, empresariales, educativas, etc., en materia de gestión y dirección de recursos humanos, considerando el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

El egresado de esta carrera está capacitado para:

- Administrar y orientar los recursos humanos hacia los objetivos estratégicos de la organización.
- Generar estrategias a fin de que los recursos humanos se sientan identificados con la misión, visión y valores de la organización.
- Interpretar la documentación, las normas y producir la información necesaria para mejorar el funcionamiento de las firmas.
- Gestionar un adecuado clima laboral y promover la comunicación e integración de los recursos humanos de la empresa y de los distintos sectores de la misma, en el marco de una cultura que le da identidad.
- Participar en la organización e implementación de sistemas de información y comunicación interna.
- Planificar, ejecutar y evaluar acciones destinadas a la selección y desarrollo de recursos humanos en las instituciones sociales.
- Diseñar e implementar sistemas de evaluación del desempeño de las personas y elaborar planeamiento de carrera dentro de las instituciones donde actúa.
- Detectar necesidades, diseñar, coordinar y evaluar programas de capacitación de recursos humanos.
- Efectuar la descripción de tareas y elaboración de perfiles profesionales, y participar en la determinación de las dotaciones de recursos humanos en las instituciones.
- Asesorar e intervenir en problemáticas y situaciones ligadas a las relaciones laborales.
- Realizar acciones destinadas a prevenir y solucionar conflictos individuales y colectivos dentro de las instituciones donde actúan, mediante la implementación de tácticas vinculadas a la detección del clima laboral dentro de la organización.
- Desarrollar políticas referidas a motivación y satisfacción laboral.

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAVLALEF
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

- Integrarse a equipos de trabajo con amplitud de criterio y disposición para el intercambio y la discusión productiva.
- Realizar estudios e investigaciones referidos a la relación del hombre con las instituciones, las relaciones interpersonales con finalidad productiva y las condiciones de eficiencia y calidad de vida.

Alcance del Título

Con el Título de Técnico Superior en Recursos Humanos, estará en condiciones de desempeñarse en cualquiera de las funciones de la gestión de recursos humanos, en organizaciones productivas o de servicios, locales, nacionales o internacionales.

La presente carrera brinda una formación que permitirá una rápida comprensión de diferentes culturas organizacionales y actuar efectiva y creativamente en ellas, desde la función de empleos, capacitación, compensaciones, desarrollo de recursos humanos (potencial, desempeño, competencias), relaciones laborales, análisis organizacional, planeamiento estratégico de recursos humanos, comunicaciones, y toda otra función vinculada a la comprensión y solución de problemas humanos en las empresas y organizaciones.

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALET
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

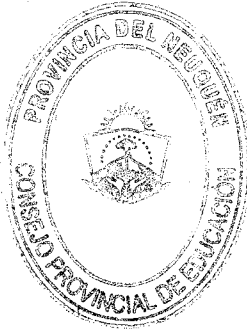
RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14

PLAN DE ESTUDIO Nº 584
PRIMER AÑO

Código de Materia	Asignatura	Hs. Cát. Sem.	Hs. Cát. Cuatrim.
	Régimen Cuatrimestral		
	Primer Cuatrimestre		
584 01 01	Administración General I	04	64
584 01 02	Psicología General	03	48
584 01 03	Matemática	05	80
584 01 04	Sociología	03	48
584 01 05	Administración de Personal	05	80
	Total de horas cátedra	20	320
	Segundo Cuatrimestre		
584 01 06	Administración General II	04	64
584 01 07	Economía	05	80
584 01 08	Informática	04	64
584 01 09	Estadística	05	80
584 01 10	Psicología Social	04	64
	Total de horas cátedra	22	352
	Total de horas cátedra de Primer Año	-	672
	Total de horas cátedra a imputar de Primer Año	42	-

SEGUNDO AÑO

Código de Materia	Asignatura	Hs. Cát. Sem	Hs. Cát. Cuatrim.
	Régimen Cuatrimestral		
	Primer Cuatrimestre		
584 02 01	Recursos Humanos I	05	80
584 02 02	Derecho Individual del Trabajo	04	64
584 02 03	Medicina Laboral	05	80
584 02 04	Filosofía	02	32
584 02 05	Reclutamiento y Selección de Personal	04	64
584 02 06	Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos	05	80
	Total de horas cátedra	25	400
	Segundo Cuatrimestre		
584 02 07	Finanzas	05	80
584 02 08	Control de Gestión	05	80
584 02 09	Recursos Humanos II	05	80
584 02 10	Ética	03	48
584 02 11	Psicología Institucional	04	64
584 02 12	Práctica Profesionalizante I	08	128
	Total de horas cátedra	30	480



ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALEF
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14

	Total de horas cátedra de Segundo Año	-	880
	Total de horas cátedra a imputar de Segundo Año	55	-

TERCER AÑO

Código de Materia	Asignatura	Hs. Cát. Sem	Hs. Cát. Cuatrim.
	Régimen Cuatrimestral		
	Primer Cuatrimestre		
584 03 01	Administración de Remuneraciones I	05	80
584 03 02	Derecho Colectivo del Trabajo	04	64
584 03 03	Comercialización	04	64
584 03 04	Técnicas de Negociación	04	64
584 03 05	Evaluación de Desempeño	05	80
584 03 06	Práctica Profesionalizante II	08	128
	Total de horas cátedra	30	480
	Segundo Cuatrimestre		
584 03 07	Administración de Remuneraciones II	05	80
584 03 08	Costos	06	96
584 03 09	Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo	04	64
584 03 10	Trabajo Final	10	160
	Total de horas cátedra	25	400
	Total de horas cátedra de Tercer Año	-	880
	Total de horas cátedra a imputar de Tercer Año	55	-
	Total de horas Cátedra de la Carrera	-	2432
	Total de horas cátedra a imputar de la Carrera	152	-

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALEF
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación

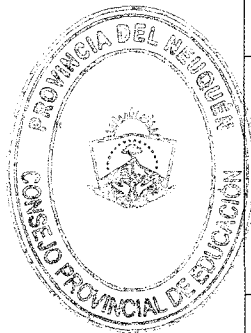


PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14

PORCENTAJES CAMPOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS FORMATIVAS

CAMPO	MÓDULO	H.	H.	Prácticas Formativas		% campos
		SEM	CUA.	%	H. C.	
General	Psicología General	3	48	33%	15,84	9,87%
	Sociología	3	48	33%	15,84	
	Informática	4	64	33%	21,12	
	Filosofía	2	32	33%	10,56	
	Ética	3	48	33%	15,84	
	Total formación general	15	240	33%	79,20	
Fundamento	Administración General I	4	64	33%	21,12	24,34%
	Matemática	5	80	33%	26,40	
	Administración General II	4	64	33%	21,12	
	Economía	5	80	33%	26,40	
	Estadística	5	80	33%	26,40	
	Medicina Laboral	5	80	33%	26,40	
	Finanzas	5	80	33%	26,40	
	Comercialización	4	64	33%	21,12	
	Total formación de fundamento	37	592	33%	195,36	
Específica	Administración de Personal	5	80	33%	26,40	48,68%
	Psicología Social	4	64	33%	21,12	
	Recursos Humanos I	5	80	33%	26,40	
	Derecho Individual del Trabajo	4	64	33%	21,12	
	Reclutamiento y Selección de Personal	4	64	33%	21,12	
	Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos	5	80	33%	26,40	
	Control de Gestión	5	80	33%	26,40	
	Recursos Humanos II	5	80	33%	26,40	
	Psicología Institucional	4	64	33%	21,12	
	Administración de Remuneraciones I	5	80	33%	26,40	
	Derecho Colectivo del Trabajo	4	64	33%	21,12	
	Técnicas de Negociación	4	64	33%	21,12	
	Evaluación de Desempeño	5	80	33%	26,40	
	Administración de Remuneraciones II	5	80	33%	26,40	
	Costos	6	96	33%	31,68	
	Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo	4	64	33%	21,12	
	Total formación específica	74	1184	33%	390,72	
Prácticas Profesionalizantes	Práctica Profesionalizante I	8	128			17,11%
	Práctica Profesionalizante II	8	128			
	Trabajo Final	10	160			
	Total Prácticas Profesionalizantes	26	416			
Total de horas cátedra de la carrera			2432			100%
Total de horas reloj de la carrera			1621			



ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALET
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



CONTENIDOS Y OBJETIVOS DE LAS ASIGNATURAS
ORDENADAS POR CAMPOS DE FORMACIÓN SEGÚN ORGANIZACIÓN
CURRICULAR
CAMPO DE FORMACIÓN DE FUNDAMENTOS



ADMINISTRACIÓN GENERAL I

Objetivos Específicos:

- Lograr conocimiento de la Administración General como enfoque teórico y herramienta metodológica.
- Distinguir los aportes de las distintas teorías a la Administración actual.
- Reconocer los distintos componentes de la organización

Contenidos

La Administración como Ciencia. La Organización. Institución y Empresa. La cultura en las Organizaciones. Lenguaje. Tipos de cultura. Cultura Nacional. Distintas escuelas de Administración: a) Escuela Clásica, b) Administración Industrial y General, c) Relaciones Humanas, d) Escuela Neoclásica, e) Escuela de Sociología, f) Escuela psicológica, g) Modelo Burocrático, h) Teoría de la Organización, i) Teoría de los Sistemas. Teoría de sistemas. Orígenes. Características de los sistemas. Sistema Abierto. La organización como un sistema abierto. Modelos de organizaciones. Teoría de la contingencia. Orígenes. Investigaciones. Ambiente. Tipología de ambientes. Tecnología. La lectura organizacional y el ambiente. Gestión, calidad y medio ambiente. Administración internacional y comparativa. Globalización. Responsabilidad Social. Elementos de la Administración. Productividad. Características de la Administración. El Proceso Administrativo. Principios de la Organización, Etapas de la Organización, División del trabajo, Coordinación, Dirección. Supervisión, Integración, Control. Principios de control.

ADMINISTRACIÓN GENERAL II

Objetivos Específicos:

- Lograr conocimiento de la Administración General como enfoque teórico y herramienta metodológica.
- Distinguir los aportes de las distintas teorías a la Administración actual.
- Reconocer los distintos componentes de la organización.

Contenidos

Las Estructuras. Organización formal. Organización informal. Modelos de departamentalización. Organigramas. Concepto de Empresa. La Teoría de la Empresa. La Clasificación de la Empresa. Los Objetivos de la Empresa. La Administración. Planificación. Organización y Dirección. El Líder. Los Gerentes. Control. Tipos de Empresas y Sociedades. ONG. La Administración de Corporaciones. Holding. Principales modelos de negocio. Oportunidades de negocios que ofrece Internet a las Empresas. Áreas Fundamentales de la Empresa. Funciones. Stocks: su importancia. Distintas clases. Fabricación. Clases de producción. Control de calidad. Mantenimiento. Área de Atención al Cliente. Área de Recursos Humanos. Área de Administración y Finanzas. Auditoría interna. Auditoría de compras.

ES COPIA



ECONOMÍA

Objetivos Específicos:

- Lograr conocimientos básicos de la Economía.
- Distinguir los aportes y saber interpretar los hechos económicos.
- Visualizar y relacionar la variables microeconómicas y macroeconómicas.

Contenidos

Conceptos introductorios. Microeconomía: consumidores y empresas. Microeconomía: los mercados. Microeconomía: la distribución del ingreso. Macroeconomía: el análisis del ingreso nacional. Macroeconomía: políticas macroeconómicas. Macroeconomía: oferta y demanda agregado. Economía internacional: crecimiento y desarrollo.

ESTADÍSTICA

Objetivos:

Lograr que el alumno:

- Analice y comprenda los fundamentos de la Estadística como disciplina.
- Adquiera conocimiento de los principios de la probabilidad que se hace imperativo para una comprensión de la teoría de la Estadística y su Metodología.
- La habilidad en el cálculo estadístico y sus diversas aplicaciones.

Contenidos

La Estadística en la Investigación Científica. Estadística Descriptiva. Probabilidad. Distribuciones de Probabilidad. Modelos especiales de probabilidad. Inferencia Estadística.

FINANZAS

Contenidos

Unidad 1: Conceptos introductorios.

Unidad 2: Fundamentos de las acciones del sector público: Asignación de recursos y equidad.

Unidad 3: El presupuesto público.

Unidad 4: Elementos básicos para el análisis tributario.

Unidad 5: Relaciones fiscales entre distintos niveles de gobierno.

Unidad 6: La deuda pública.

COMERCIALIZACIÓN

Objetivos Específicos:

- Comercialización tiene como función identificar las necesidades y los deseos de los clientes, determina que mercados meta puede atender mejor la organización, y diseña productos, servicios y programas apropiados para atender a esos mercados.
- La meta del marketing es crear satisfacción de los clientes en forma rentable, forjando relaciones cargadas de valor con clientes importantes.
- Muchas personas creen que el marketing es sólo publicidad o ventas. Sin embargo, el verdadero marketing, no implica el arte de vender lo que se produce, sino más bien el arte de saber qué producir.
- Los estudiantes también necesitan saber de marketing en su papel como consumidores y ciudadanos. Alguien siempre trata de vendernos algo, así que necesitamos reconocer los métodos que usan. Cuando los estudiantes ingresan en el mercado del empleo, deben llevar a cabo investigaciones de mercados para encontrar las mejores oportunidades y la mejor manera de venderse a posibles empleadores.

ES COPIA



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

Contenidos

Marketing. Concepto. Necesidades. Deseos y demandas. Producto. Concepto. Servicio. Concepto. Administración de demanda. Planeación estratégica. Definición de la misión de la empresa. Cartera de negocios: Análisis. Creación de estrategias. Planeación de estrategias funcionales.

El entorno del marketing: Microentorno: Empresas. Proveedores. Intermediarios. Clientes. Competidores. Públicos. Macroentorno: demográfico. Económico. Natural. Tecnológico. Político. Cultural.

Sistemas de información de marketing. Proceso de investigación: definición del problema y los objetivos de la investigación. Desarrollo del plan. Determinación de necesidades. Implementación del plan.

Modelos de comportamiento de los consumidores: factores culturales, sociales, personales, psicológicos. Tipo de comportamiento de decisiones de compra. Proceso de decisión del comprador: reconocimiento de necesidades. Búsqueda de información. Evaluación de alternativas. Decisiones de compra. Comportamiento posterior a la compra.

Segmentación de mercado: niveles de segmentación. Bases para segmentar mercados de consumidores. Determinación de mercados metas. Selección de segmentos de mercados.

Posicionamiento. Estrategias. Selección e implementación de una estrategia. Estrategias de productos: definición. Clasificación. Atributos. Marcas. Envases. Etiqueta. Servicio de apoyo. Líneas de productos.

Precio. Concepto. Factores a considerar al fijar precio. Estrategias de fijación de precio. Publicidad. Concepto. Fijación de objetivos. Presupuesto. Estrategias. Evaluación.

Promoción de ventas: concepto. Fijación de objetivos. Selección de herramientas. Desarrollo del programa.

Relaciones públicas. Concepto. Herramientas.

MATEMÁTICA

Objetivo General:

Es aprovechar todo lo que la Matemática puede brindar al alumno como técnica, sin estar dominado por ella. Por ello debe conocerla bastante y dejar de pensar en ella como un cúmulo de formulas, tratando de vislumbrar y extraer los conceptos lógicamente validos.

Objetivos Específicos:

- Relacionar y asociar todos estos conceptos con las distintas disciplinas
- Lograr las aplicaciones en los distintos campos de acción y posterior análisis.
- Contar con la base teórico-práctica para afrontar los problemas que tomarán a la matemática como una herramienta en su uso integral.

Contenidos

Unidad 1: números reales.

Unidad 2: expresiones algebraicas.

Unidad 3: sistema de ecuaciones.

Unidad 4: funciones.

MEDICINA LABORAL

Contenidos

Medicina laboral definiciones (OIT, OMS); Ejercicio de la Medicina Laboral; objetivos y alcances; Legislación Laboral Vigente (Ley de Contrato de Trabajo Nº 24557)

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLELET
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0 8 6 1
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

Artículos 208º y 245º; Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto Nº 1338/96; Decreto Nº 351/79 (horas médico por cantidad de operarios).

Accidentes e Incidentes; que se entiende por accidente y por incidente; Origen de los accidentes (Teorías); Incidencia de los accidentes de trabajo en los costos de una empresa.

Accidentes de trabajo. Continuación (Responsabilidades y Derechos del Trabajador); Enfermedades Profesionales (definición); Listado de Enfermedades Profesionales; Sistemas de A.R.T (función y responsabilidades). Manejo legal de los accidentes de trabajo y las enfermedades Profesionales; Comisión Médica Nº 9, Superintendencia de Riesgo de Trabajo (responsabilidad funciones); Oficina de Homologación y Visado. Enfermedades Profesionales (Listado de patologías que se aceptan como Profesionales); Determinación de incapacidad laboral (baremos de incapacidad para el fuero civil o Previsional); Ausentismo laboral (características, marco legal), Cronología de las enfermedades Profesionales (beriliosis, Silicosis, etc.); Enfermedades Profesionales de acuerdo a las actividad laboral; Tecnopatías.

Servicio interno de medicina laboral; Aplicación de los recursos humanos dentro de un departamento de Medicina Laboral; Trabajos Prácticos relacionados a la actividad laboral, Profeciograma, Puesto de trabajo.

CAMPO DE FORMACIÓN ESPECÍFICA

RECURSOS HUMANOS I

Objetivos:

- Capacitar a los alumnos en los conceptos y técnicas esenciales para su desempeño como profesionales del área de Recursos Humanos en actividades específicas relacionadas con la descripción de tareas, la búsqueda y selección de personal, la evaluación de desempeño y potencia y el planeamiento estratégico de los Recursos Humanos.
- Diseñar e implementar actividades alineadas con la estrategia de la empresa, actividades que incrementen la calidad de la toma de decisiones estratégicas, actividades que sean relevantes respecto de las competencias clave de la organización.
- Internalizar los conceptos y experiencias relacionadas con los subprocesos de Recursos Humanos denominados: Empleos, Gerenciamiento del Desempeño y la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. Conceptos y experiencias que deberán ser tratados bajo la óptica teórico – empírico/real práctica, y basados en la generación de lenguaje técnico profesional.

Contenidos

Estrategia en los Recursos Humanos. Introducción a la Estrategia. Niveles de Estrategia Corporativa de Negocio Funcional. Diferentes enfoques, autores y definiciones. Estrategia como Plan, como Pauta de Acción, como Patrón, como Posición, como Perspectiva. Conceptualización Actual de Estrategia y sus cuatro elementos (Visión, Posicionamiento, Plan y Patrón Integrado de Comportamiento). Reposicionamiento. Estrategia Implícita y Explícita. Estrategia y Planeamiento. Pensamiento Estratégico en Recursos Humanos. Sistemas de Administración de Recursos Humanos. Políticas y Prácticas fundamentales. Prácticas y Políticas Principales del Área de Recursos Humanos. Cuales son y Porqué. Selección. Fuentes de Reclutamiento. Inducción. Capacitación y Entrenamiento. Evaluación y Análisis de Tareas. Evaluación de Puestos (Job Descriptions). Evaluación de Perfiles. Evaluación de Desempeño. Feed-Back. Plan de Remuneraciones y

ES COPIA

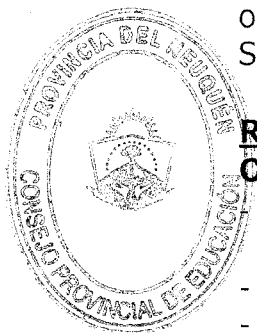


**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

Beneficios. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Comunicación. Motivación. Clima Laboral. Liderazgo. Equipos de Alta Performance. Sistemas de Información. Relaciones Gremiales.

Introducción a la gestión por competencias. Inteligencia emocional en las organizaciones. Administración de Carrera. Retención de Talentos. Plan de Sucesión. Plan de jóvenes profesionales.



RECURSOS HUMANOS II

Objetivos Específicos:

Reconocer a la Motivación como factor preponderante para el desempeño de los empleados en una organización.

- Explicar las ideas contemporáneas sobre los Conflictos.
- Describir los principales métodos de comportamiento del Liderazgo.
- Difundir el Trabajo en Equipo.

Contenidos

Unidad 1: Motivación.

Unidad 2: Evaluación de desempeño.

Unidad 3: Manejo de conflictos.

Unidad 4: Negociación.

Unidad 5: Liderazgo.

Unidad 6: Trabajo en grupo y equipo.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Objetivos Específicos:

- Lograr el conocimiento de la evolución histórica.
- Conocer la conformación del área y las relaciones que se establecen.
- Desarrollar lógicamente el proceso de empleo.

Contenidos

Unidad 1: Organizaciones. La Administración de Personal.

Unidad 2: Organización de área.

Unidad 3: Políticas de Administración de Personal.

Unidad 4: Relaciones y Procesos en Administración de Personal. Auditoría.

Unidad 5: Empleo. Políticas de Empleo.

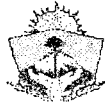
PSICOLOGÍA SOCIAL

Objetivos Específicos:

- Lograr conocimiento de las distintas corrientes teóricas.
- Introducir la transmisión de herramientas de intervención (instrumentalización / operacionalización de conceptos teóricos que sirven de insumo a las metodologías empleadas) provenientes de la psicología social.
- Abastecer de recursos para el armado de una perspectiva de análisis y acción psicosocial que de cuenta tanto de la complejidad existente en torno de la producción de subjetividad como de la implicación del científico/disciplinado/profesional en el campo de la psicología social.
- Sensibilizar a los estudiantes sobre el análisis y la comprensión macro, meso y microsocio de fenómenos y acontecimientos en la construcción de la realidad.
- Disponer de herramientas que den cuenta de como se crean, reproducen y descomponen las redes vinculares y las tramas (Inter) subjetivas situables socio históricamente.

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLALE
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

- Entrenar en procedimientos profesionales para la generación de recursos creativos en la intervención de un campo sociocultural (territorios sociales, localidades y comunidades, instituciones, organizaciones, grupos, agrupamientos e intercambios inter-individuales/personales).

Contenidos

Devenir de la Psicología Social como campo reflexivo de problemas (teóricos y prácticos) procedentes de los modos de existencia humano.

Ciencias empírico-analíticas, ciencias histórico-hermenéuticas y ciencias críticas.

Heterogeneidad como respuesta al pensamiento único. Multiplicidad y transversalidad.

¿Psicosociología o sociopsicología? Tensiones permanentes que atraviesan a la psicología social.

Aportes argentinos y latinoamericanos.

Herramientas.

Definición de una psicología social histórica y crítica.

Condiciones y modalidades de la producción de subjetividad. Condiciones de modernidad en curso.

Histórica: mentalidades, configuraciones subjetivas, self, yo. Carácter y personalidad social.

La realidad como problemática.

La construcción del orden social como realidad y la interacción como fenómeno de (inter) subjetividad. La autoconstrucción del sujeto colectivo e individual a ese orden.

Relatividad de la noción de realidad. Realidad histórica.

Procesos de institucionalización y legitimación.

Acontecimientos como presentación del desorden y de movimientos instituyentes. Situación.

Producción de nuevas realidades. Condiciones para el desarrollo de procesos de subjetivación y devenir de nuevas subjetividades.

Presentación de algunas herramientas fundamentales de la Psicología Social como recursos para la producción de la subjetividad.

Procesos y problemáticas para la investigación y/o intervención de la Psicología Social histórica y crítica. La Psicología Social aplicada es una intervención.

PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL

Objetivos específicos:

- Comprender la vida en las organizaciones.
- Capacitar para entender, interpretar e intervenir en las instituciones.
- Analizar y plantear estrategias para la resolución de nudos problemáticos.
- Reflexionar críticamente sobre lo instituido con el fin de buscar nuevas significaciones a lo "naturalizado", lo estereotipado, lo dogmático.

Contenidos

Unidad 1: La Psicología Institucional.

Unidad 2: La institución en la cultura.

Unidad 3: Ordenamiento organizacional.

Unidad 4: Interacción e intercambios.

Unidad 5: La patología institucional.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Objetivos Específicos:

- Conocer el derecho del trabajo y sus fuentes.

DANIEL EDUARDO PAYLLALE
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación

ES COPIA



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

- Conocer e interpretar la legislación del trabajo en Argentina.
- Conocer las leyes de defensa civil.
- Conocer las distintas situaciones contractuales del profesional de la seguridad.

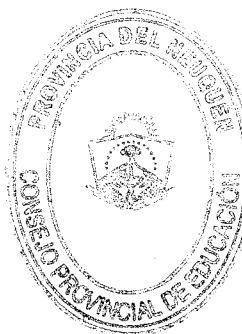
Contenidos

Derecho del trabajo. Formación histórica. Fuentes del Derecho del Trabajo. Instituciones del Derecho del Trabajo.

Derecho del Trabajo en Argentina. Principales Leyes del Trabajo. Codificaciones en el Derecho.

Seguro y Auto seguro, Contratación, Organización, Inspección, y Liquidación.

Extinción del contrato de Trabajo. Distracto laboral. Causas. Imputación al trabajador o al Empleador. Diferentes casos. Indemnizaciones. Liquidaciones correspondientes. Casos prácticos.



DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL:

Esta asignatura permite que el alumno adquiera los conocimientos de una de las ramas del Derecho Laboral, apreciando la naturaleza de las personas jurídicas, instituciones y órganos que desarrolla la misma. Enseña al alumno la teoría y las aplicaciones prácticas de los institutos y las acciones que se puede aplicar en la sociedad y en las organizaciones laborales y para laborales.

Contenidos

Unidad 1: derecho colectivo del trabajo.

Unidad 2: asociaciones sindicales.

Unidad 3: negociación colectiva.

Unidad 4: conflictos colectivos.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Objetivos:

- Cualquier sociedad democrática exige que los conflictos (interpersonales, familiares, laborales, políticos, internacionales, etc.) sean solucionados democráticamente, es decir, a través del acuerdo y la negociación. La materia enseñará a ser un buen negociador, y como ser capaz de llegar a un acuerdo con nuestros oponentes y no a cualquier acuerdo, sino al mejor acuerdo posible. Y para ello se necesita tres cosas, cuando menos mucho sentido común, un profundo conocimiento de la psicología social, de las relaciones interpersonales e intergrupales, y un buen dominio de las técnicas y estrategias de negociación.

Contenidos

Conflicto. Definición. Factores o elementos. Naturaleza del conflicto. Tipos de conflictos. Causas o motivos del conflicto. Conflicto Funcional y Disfuncional. Proceso del conflicto. Técnicas de manejo de conflicto.

Comunicación. Definición de Funciones. Proceso. Fundamentos de la comunicación. Dirección de la comunicación. Redes formales e informales. Axiomas de la comunicación. Barreras de la comunicación. Temas actuales. Cambio organizacional.

Negociación. Definición. Estrategias. Proceso. Temas de la negociación. Diferencia entre negociación y mediación. Estilos de negociación. Condiciones precisas de la negociación. Detectar los intereses. Generación de opciones de mutuo beneficio.

ES COPIA



CONTROL DE GESTIÓN

Objetivos Específicos:

- Definir la importancia de un eficaz control de gestión del Recurso Humano como parte de la fórmula para la competitividad empresarial.
- Contar con una base conceptual y con herramientas prácticas que le permitan al alumno evaluar, controlar y administrar los diferentes recursos que se encuentran en una gestión de Recursos Humanos.
- Construir herramientas de control de gestión en el área de Recursos Humanos.
- Brindar herramientas útiles para potenciar la capacidad de evaluación y control en el ejercicio de la función de Administración de los Recursos Humanos, generando valor a la organización.

Contenidos

El Control de Gestión de Recursos Humanos inserto en un proceso de Planificación estratégica de Recursos Humanos.

Auditoría de Recursos Humanos como Herramienta de Control de Gestión.

Clima Organizacional como factor clave para el éxito organizacional.

ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES I

Objetivos Específicos:

- Presentar una idea amplia y crítica de las remuneraciones.
- Mostrar cómo se planea y organiza una estructura salarial.
- Identificar las fuerzas internas y externas que influyen en los salarios.

Contenidos

Unidad 1: Conceptos generales.

Unidad 2: Sistema de remuneraciones.

Unidad 3: Equilibrio interno: Evaluación de puesto.

ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES II

Objetivos Específicos:

- Presentar una idea amplia y crítica de las remuneraciones.
- Mostrar cómo se planea y organiza una estructura salarial.
- Identificar las fuerzas internas y externas que influyen en los salarios.

Contenidos

Métodos analíticos y no analíticos. Cuantitativos y no cuantitativos. Selección de Plan de Evaluación de Puestos. Encuesta de Compensaciones.

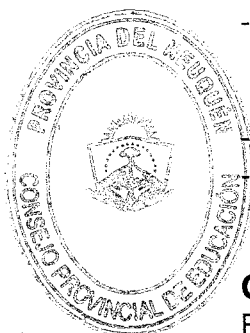
Estructura de Salarios. Budget Planning. Definición. Conformación de indicadores. Selección de índices de productividad. Diseño e implementación de Planes. Plan de reducción de costos salariales. Incentivos y beneficios. Diferentes Incentivos. Diferentes sistemas a corto plazo y a largo plazo. Diseño e implementación. Clasificación. Legislación actual. Su relación con el Salario.

Beneficios Flexibles. Tendencias en Compensaciones e Indicadores de Gestión. Nuevas tendencias. Broadbanding. Pago a la persona vs. Pago al puesto. Selección y conformación de indicadores de gestión.

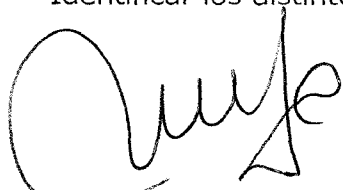
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

Objetivos Específicos:

- Lograr el conocimiento de los riesgos del medio ambiente de trabajo.
- Evaluar situaciones de riesgo.
- Identificar los distintos tipos de accidentes de trabajo.



ES COPIA


DANIEL EDUARDO PAYLLE
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



Contenidos

Introducción. Riesgos del Medio Ambiente del trabajo. Carga Térmica. Trabajos en altura, presión baja y alta. Ruidos y electricidad. Iluminación. Calidad del aire. Contaminantes Químicos y Líquidos. Residuos Industriales. Ventilación. Incendio. Teoría del fuego. Triángulo y tetraedro de fuego. Agentes extintores. Extinción física y extinción química. Clases y tipos de fuego.

Clasificación de Materiales: riesgos, instalaciones necesarias, medidas preventivas, capacitación, legislación. Factor Humano. Trabajos peligrosos, nocturnos, rotativos, gestión Empresaria, consecuencias en el trabajador. Elementos de protección personal y colectiva. Medios auxiliares. Orden y limpieza. Señalética. Ventilaciones. Accidentes de Trabajo. Industrias con riesgos especiales. Medio Ambiente. Factores de riesgo y medidas preventivas. Legislación. Destrucción del equilibrio ecológico. Toma de conciencia global. Evaluación del impacto ambiental y estrategia de la anticontaminación. ISO 14001. Organización del área de mantenimiento. Programa de Seguridad.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivos:

- Poder posicionarse dentro de un marco estratégico definido con una propuesta de valor en lo referente al manejo del capital humano en las organizaciones.
- Relacionar la estrategia de negocios de la compañía y las decisiones sobre la formación de los recursos: análisis de costos, retorno de la inversión, propuesta de valor.
- A través del estudio de casos, entender los distintos productos o acciones del área de desarrollo de una organización: programas de entrenamiento y desarrollo, siguiendo un modelo de operación apropiado y dentro del concepto de consultoría interna.

Contenidos

Unidad 1: Capacitación.

Unidad 2: Programas de Capacitación.

Unidad 3: Desarrollo Organizacional.

Unidad 4: Sucesión.

COSTOS

Objetivos Específicos:

- Lograr el conocimiento de distintos tipos de costos.
- Evaluar la influencia de los mismos en la organización.
- Identificar las variables para la toma de decisiones.

Contenidos

Los objetivos empresariales. Objetivos, metas, importancia de los mismos. Contexto externo. La rentabilidad empresarial. Función y elementos de la rentabilidad. Informes de Gestión. Productividad.

Costos, Concepto, Definición. Diferencia conceptual entre costo, desembolso, inversión, pérdida. Concepto económico. Concepto financiero. Importancia de su determinación. Presupuestos. Control de los costos. Costo de oportunidad.

Clasificación de los costos, según los objetivos perseguidos, según la actividad funcional, según la identificación con la unidad de costeo. Según la variabilidad en los cambios de la producción. Costos Unitarios y Totales. Costos Fijos y Variables. Costeo



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

por absorción, costeo directo, costeo por procesos, costeo por órdenes específicas. Costo marginal, contribución marginal, determinación del Punto de equilibrio. Decisiones efectivas de la empresa. Decisiones comprar o fabricar. Costos / precios. Metodologías de costeo. Análisis marginal como herramienta para la Toma de Decisiones. Costos en Recursos Humanos. El Presupuesto Integrado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Objetivos Específicos:

- Mostrar pro y contra de la evaluación.
- Indicar cómo se construye un proceso, dinámico y flexible de la evaluación del desempeño.
- Definir planes de carrera de la organización.

Contenidos

Unidad 1: Evaluación de desempeño
Unidad 2: Estrategia de mejora del rendimiento.
Unidad 3: Métodos tradicionales.
Unidad 4: Gestión de Desempeño.
Unidad 5: Administración de carrera.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos Específicos:

- Adquirir conocimientos técnicos para interpretar las necesidades empresariales e identificar las características de la posición.
- Manejar las técnicas de reclutamiento y selección de personal para la predicción del desempeño.
- Ampliar la versión acerca de los recursos que las personas pueden aportar en el desempeño de una función determinada y en contexto específico.
- Evaluar y aplicar diferentes formas para atraer candidatos potenciales.

Contenidos

Unidad 1: Análisis del mercado de trabajo.
Unidad 2: Planificación de recursos humanos.
Unidad 3: Reclutamiento.
Unidad 4: Selección de personal.
Unidad 5: Aplicación de la selección según los puestos a cubrir.

CAMPO DE PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE

Objetivos (Comunes a todas las asignaturas del área)

- Respetar a las personas que integran la Organización en la que se desempeñarán, reglas y objetivos.
- Asumir la incidencia que posee la incorporación de nuevos miembros a los grupos con el fin de desarrollar conciencia de la importancia de los comportamientos, en el ámbito de desempeño de prácticas.
- Integrar a las tareas valores de alta consideración humana por las consecuencias de las propuestas que se realicen implicando en los análisis el grado de compromiso de las metodologías.

PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES I Y II

Objetivo General

El objetivo general de las Prácticas Profesionalizantes es el de brindar a los estudiantes la oportunidad, de aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas a

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAYLLET
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0 8 6 1
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

través de la realización de prácticas con distintas características, para apoyar el desarrollo del estudiante, y de esta manera, vincular nuestra institución educativa con los distintos ámbitos laborales concurrentes con la incumbencia de la Carrera.

Contenidos

Objetivos del práctica profesionalizante. Alcances. Ámbito ocupacional en el cual se realiza. Descripción de tareas, actividades, procesos o situaciones problematizantes. Instructivos de observación y de entrevistas. Realización de Entrevistas. Técnicas de intervención. Actividades de planificación, ejecución y evaluación de la práctica concreta.

Trabajo Final

Con el Trabajo Final se concluye la carrera. La tarea consiste en indagar y sistematizar conocimientos alrededor de un tema inherente a *la Carrera cursada* para concluir en la elaboración de un proyecto de trabajo técnico.

Los entornos teóricos y justificaciones metodológicas están ligados a las investigaciones cualitativas y cuantitativas.

El trabajo es individual, bajo la dirección del profesor del Trabajo Final, con requisitos de presentación de informes de avance, después de presentar el proyecto de investigación, y mantener reuniones de asesoramiento conforme se acuerde.

En todos los caso, deberá involucrar contenidos representativos del Plan de Estudio, ya que las resoluciones parciales no serán consideradas aptas de aprobación.

Una condición de calidad es el aporte que el trabajo final pudiera realizar al crecimiento del área estudiada, en el sentido de ofrecer producciones teóricas inéditas y resoluciones técnicas originales.

**CAMPO DE FORMACIÓN GENERAL
INFORMÁTICA**

Objetivo General:

Lograr que los alumnos tengan conocimiento de las herramientas informáticas.

Objetivos Específicos:

- Lograr el conocimiento primario de una planilla de cálculo.
- Conocer las distintas posibilidades de su aplicación.

Contenidos

Unidad 1: Planilla de cálculo – Excel.

Unidad 2: Creación de una planilla.

Unidad 3: Formatos

Unidad 4: Gráficos y dibujos.

Unidad 5: Impresión.

Unidad 6: Accesorios y modelos.

Unidad 7: Ventanas y tablas.

Unidad 8: Libros de planillas y análisis de datos.

FILOSOFÍA

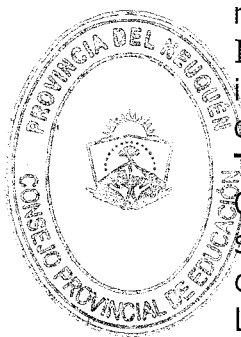
Objetivos Específicos:

- Comprender a la Filosofía como una actividad esencial para la vida del hombre.
- Vincular los temas clásicos de la Filosofía con los problemas actuales.
- Interpretar la realidad, reflexionar sobre ella y analizarla críticamente.
- Entender a la Filosofía como una herramienta transformadora del mundo.

Contenidos

Unidad 1: ¿Qué es la Filosofía?.

Unidad 2: El problema antropológico.



ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAVLALE
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



**PROVINCIA DEL NEUQUÉN
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN Nº 0861
EXPEDIENTE Nº 5721-007129/14**

Unidad 3: La ética. El problema moral.
Unidad 4: El problema del conocimiento.
Unidad 5: La epistemología. El problema de la ciencia.
Unidad 6: Debates filosóficos sobre temáticas contemporáneas.
Unidad 7: (anexo): La lógica.

PSICOLOGÍA GENERAL

Objetivos Específicos:

- Enriquecer su comprensión y dominio técnicos de la realidad humana y social, a través de nociones y procedimientos psicológicos para acceder a mayores marcos de objetividad, idoneidad y honestidad intelectual.
- Analizar e interpretar científicamente su entorno social profesional, aplicando métodos rigurosos y creativos, a fin de poder aportar crítica y activamente a la sociedad, especialmente en la actividad comunicacional.

Contenidos

La Psicología entre las ciencias. Teorías y hermenéutica. Carácter simbólico de la teoría psicológica. Continuidad y quiebre entre teoría psicológica y fenómenos psicológicos. Utilidad de la teoría a fin de un empleo técnico del mundo. Los grandes momentos del desarrollo de la teoría psicológica. Detalles históricos y de método. Diversidad de enfoques y confluencia en el ejercicio.

Sigmund Freud y el Psicoanálisis. Nociones fundamentales. Principales aportes de Freud: inconsciente, sueño y actos fallidos. Teoría de la represión. Enfoque psicoanalítico de la personalidad: primera y segunda tópicas. Normalidad y enfermedad. Etapas de evolución de la personalidad normal en función del desarrollo de la libido. El método psicoanalítico. Proyecciones sociales y culturales del psicoanálisis.

El Conductismo. Fundamentos epistemológicos e históricos. Modelos de comportamiento. Utilidad científica y técnica de los modelos de comportamiento. Teoría de los reflejos simples, condicionados. Condicionamiento, refuerzo y condicionamiento operante. Circuito de la conducta. Éxito, fracaso y frustración. Factores estructurantes y factores energéticos: funciones e incidencia en la conducta. Psicología Cognitiva. El mundo mental. Los modelos metafóricos. Computadora, cerebro y narración. Armonía entre componentes cognitivos y metacognitivos. Impacto sobre la constitución de las relaciones sociales.

SOCIOLOGÍA

Objetivo:

- Lograr que el alumno tenga una visión general de la ética y su aplicación en la labor Profesional.

Contenidos

Introducción al plano ético. La ética y la moralidad como conceptos. Los elementos de la ética. El objeto de la ética.

La ética en la economía. El mundo de los negocios. La ética empresarial – profesional. Ética y calidad. Los instrumentos para la gestión ética de una empresa, códigos, misión y valores.

Responsabilidad moral, reglas éticas en la vida moderna. Espacios sociales: cognitivos, estéticos, morales. Moral privada, riesgos públicos.

Los componentes de una empresa ética. La ética y la empresa.

ES COPIA

DANIEL EDUARDO PAVILALE
Director General de Despacho
Consejo Provincial de Educación



TOC. OSCAR JAVIER COMPAN
Subsecretario de Educación y Presidente
del Consejo Provincial de Educación
PROF. MARISA YASMIN MORTADA
VOCAL RAMA INICIAL Y PRIMARIA
Consejo Provincial de Educación

Prof. BERNARDO S. OLIVOS FOITZICK
Vocal Rama Media Técnica y Superior
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN