

Mar del Plata, 23 de Noviembre de 2022

RESOLUCIÓN DEL RECTORADO N° 548/22

VISTO:

La propuesta presentada por el Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad FASTA de reforma de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos - Modalidad Presencial; y

CONSIDERANDO:

Que la propuesta presentada por el Sr. Decano responde al cambio de paradigmas en la gestión organizacional de los recursos humanos, conjuntamente con la aparición de nuevas tecnologías que ha modificado la gestión de las organizaciones,

Que el cambio del plan de estudios que se propone no modifica denominación de los títulos que otorga, ni los alcances de los mismos como tampoco su duración;

Que la propuesta cuenta con el parecer favorable del Vicerrectorado Académico y de la Secretaría General de la Universidad;

Que el Honorable Consejo Superior de la Universidad FASTA en su sesión de fecha 8 de Noviembre de 2022 dio su parecer favorable a dicha reforma,

Que, en función de lo mencionado *ut supra*, la propuesta ha cumplido con los trámites y recaudos internos de contralor y aprobación; a la vez que reúne las condiciones exigidas por el Ministerio de Educación;

Por ello y en uso de las facultades que le confiere el Estatuto Universitario,

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD FASTA
DE LA FRATERNIDAD DE AGRUPACIONES SANTO TOMAS DE AQUINO**

R E S U E L V E :

Artículo 1°.- APROBAR la reforma del plan de estudios de la carrera de **Licenciatura en Recursos Humanos - Modalidad Presencial** de la Facultad de Ciencias Económicas, conducente al título terminal

de Licenciado/a en Recursos Humanos y al título intermedio de Técnico/a Universitario en Recursos Humanos, tal como obra en el **ANEXO** de la presente Resolución.

Artículo 2°.- NOTIFICAR al Ministerio de Educación de la Nación el nuevo plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos – Modalidad Presencial.

Artículo 4°.- Dese a conocer y archívese.-



PROF. MARCELA S. GRECO DE CHACABUGA
SECRETARÍA GENERAL
UNIVERSIDAD FASTA



DR. JUAN CARLOS MENA
RECTOR
UNIVERSIDAD FASTA

ANEXO RESOLUCIÓN DEL RECTORADO N° 548/22

PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

1. PRESENTACIÓN DE LA CARRERA

Denominación: Licenciatura en Recursos Humanos

Títulos que otorga:

Licenciado/a en Recursos Humanos (título terminal de grado)

Técnico/a Universitario en Recursos Humanos (título intermedio de pregrado)

Modalidad: Presencial

Dependencia orgánico-funcional de la carrera: Facultad de Ciencias Económicas

Autoridades de la carrera:

Decano: Mg. Hernán Toniut

Secretario Académico: Lic. Ana Carolina Beber

2. FUNDAMENTOS DE LA REFORMA DEL PLAN DE ESTUDIOS

El cambio de paradigmas en la gestión organizacional que ha acaecido en los últimos años lleva a tener que replantear la formación en temas vinculados a la gestión de los recursos humanos, tomando al mismo desde todas perspectivas que atañen al factor humano. Actualmente la administración cobra nuevo sentido como una función de integración, y la organización es considerada como base para la toma de decisiones. Para alcanzar el éxito organizacional en el entorno que se presenta, una adecuada gestión de los recursos humanos permitirá incentivar el trabajo intelectual para mejorar los rendimientos organizacionales.

Paralelamente, las nuevas tecnologías han modificado la forma de gestionar las organizaciones, en el ámbito de la comunicación, la selección y el reclutamiento de personal, capacitación, etc. El crecimiento de las redes sociales, y el incremento del uso de las TIC aplicadas a la gestión de la organización, constituyen una muestra de este cambio, en el cual el trabajo puede estar disperso en diferentes territorios aunque conectado.

La propuesta de actualización de la Licenciatura en Recursos Humanos ha sido diseñada con una perspectiva organizacional moderna, donde se busca el equilibrio entre los objetivos empresariales y las necesidades de las personas que allí prestan sus servicios. Esta carrera viene a dar respuesta a las exigencias antes expuestas.

Todos estos cambios exigen el replanteo de la formación de Licenciados en Recursos Humanos; los graduados deben tener nuevas habilidades capacidades que les permitan afrontar con mayor profesionalidad, practicidad y competitividad la toma de decisiones y planificación del área de recursos humanos que demandan las organizaciones de este tercer milenio.

Acompañando este proceso de consolidación y articulación, cobra especial sentido la necesidad de adecuar la oferta universitaria de formación. En nuestro caso esto se logra mediante la actualización del diseño del plan de estudio de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos, como propuesta superadora de la propuesta actualmente vigente.

En síntesis, la carrera apunta a formar Licenciados capaces de abordar el fenómeno de la gestión estratégica y planificación de los recursos humanos con énfasis en las nuevas tendencias de la disciplina.

Estas se describen a continuación:

- **Aplicación de las TIC.** Las tecnologías de la información y comunicación se aplican crecientemente a la mejora de los procesos de gestión de una organización en el ámbito de la gestión de los recursos humanos.
- **Administración del cambio.** La velocidad de cambio en la actualidad exige adaptarse a los vertiginosos tiempos, siendo una herramienta de ajuste, ya que se amplía la mirada sobre la realidad para la resolución de situaciones organizacionales.
- **Desarrollo de la responsabilidad social empresarial.** Las organizaciones tienden a atender los problemas sociales generados por su actuación o aquellos que se encuentran presentes en la sociedad.
- **Sustento en la Doctrina Social de la Iglesia.** Se prioriza una mirada teórica y práctica del hombre-persona inserto en la realidad del trabajo.
- **Gestión del conocimiento.** En la actualidad, el capital humano es el factor clave y motor de las organizaciones. Su desarrollo intelectual y personal es un desafío para ellas.

3. DEL PÚBLICO AL QUE ESTÁ DIRIGIDA LA PROPUESTA

La carrera está dirigida hacia quienes han concluido sus estudios secundarios y/o se encuentran trabajando. Comprende tanto a las personas que trabajan y buscan incorporar nuevas herramientas para mejorar su performance, como a aquellos que buscan la promoción en su trabajo actual a través de la titulación, y a los jóvenes y adultos que han optado por iniciar una carrera en gestión de organizaciones, tanto en el sector público como en el privado.

4. REQUISITOS DE INGRESO A LA CARRERA

Podrán inscribirse en la carrera:

- Los egresados de cualquier modalidad de nivel medio;
- Los mayores de 25 años que cumplan con los requisitos del artículo 7º de la LES en concordancia con la reglamentación vigente de la Universidad FASTA, y que hayan cumplido con las exigencias del programa de ingreso de la Universidad FASTA.

5. PERFIL DEL EGRESADO

El Licenciado en Recursos Humanos, contará con modernas herramientas e instrumentos que le permitirán afrontar con profesionalidad, practicidad y competitividad los desafíos que demandan las organizaciones de este tercer milenio.

El Licenciado en Recursos Humanos de la Universidad FASTA estará facultado para:

- Establecer los perfiles profesionales, describir las tareas y definir las dotaciones del talento humano en las organizaciones que contribuyan a cumplir sus objetivos.
- Planificar, ejecutar y evaluar acciones destinadas a la búsqueda, selección y desarrollo del talento humano en las organizaciones.
- Organizar y coordinar las relaciones y la comunicación interna entre los miembros de la organización.
- Ponderar los riesgos asociados a cada decisión que requiera adoptar.
- Proponer soluciones con creatividad e innovación para afrontar los cambios y situaciones organizacionales para una exitosa gestión del talento humano centrado en la integridad de la persona.
- Fundamentar sus decisiones a partir de la lógica teniendo en cuenta aspectos éticos enfocados al bien común.
- Diseñar e implementar sistemas de evaluación de desempeño del personal y elaborar el planeamiento de carrera dentro de las organizaciones donde actúa.
- Diseñar, coordinar y evaluar programas de capacitación del talento humano.
- Interpretar la documentación, las normas, y producir información necesaria para la toma de decisiones en las organizaciones.
- Realizar acciones destinadas a prevenir y solucionar conflictos individuales y colectivos dentro de las organizaciones.
- Utilizar el pensamiento crítico y tener una actitud investigativa para elaborar análisis diagnósticos, fundamentos de su perspectiva y elaboración de una propuesta profesional.
- Gestionar su desarrollo profesional para asesorar y apoyar a los usuarios de su trabajo profesional.
- Comunicar correcta y fluidamente, con registros pertinentes adecuando el discurso según el destinatario.
- Trabajar de manera colaborativa dentro de equipos multidisciplinarios.
- Utilizar las TIC como recursos para desenvolverse en su vida personal y profesional.
- Reconocer y valorar, en su vida personal y en el ejercicio profesional, la centralidad de la persona humana y de su esencial dignidad.
- Valorar la vida académica y el desempeño profesional como una oportunidad para alcanzar su realización personal.

- Desarrollar el sentido de la responsabilidad social y del comportamiento ético como ciudadano.
- Aprender en forma continua y autónoma.
- Desarrollar la autonomía intelectual necesaria para el correcto ejercicio de la profesión.
- Actuar responsablemente, considerando el impacto económico, social y ambiental de su actividad en el contexto local y global.

6. ALCANCES DE LOS TÍTULOS QUE OTORGA LA CARRERA

Técnico/a Universitario en Recursos Humanos.

- Colaborar con la dirección, implementación y ejecución de los planes y control operativo de las actividades del sector de recursos humanos de todo tipo de organizaciones.
- Utilizar eficientemente las herramientas, métodos y procedimientos adecuados para realizar y/o controlar las tareas desarrolladas en el sector.
- Asistir en la conducción de las actividades inherentes a la administración de personal en base a conocimientos teóricos-prácticos que lo capacitarán para actuar eficazmente en la organización.
- Desarrollar su actividad como colaboradores de la dirección en las áreas de personal de la empresa productora de bienes y servicios y todas las instituciones y organizaciones que empleen personal en el desarrollo de sus actividades.
- Colaborar en organizaciones vinculadas con la búsqueda de personal, evaluaciones pre ocupacionales y todas las modalidades de selección y ofrecimientos laborales del mercado, que en la actualidad estén adquiriendo especial preponderancia dado el creciente uso que de sus servicios hacen las empresas e instituciones en general.

Licenciado/a en Recursos Humanos.

- Presentar servicios de consultoría, brindando asesoramiento en lo referente a la administración y desarrollo de recursos humanos.
- Participar en la conformación de equipos de investigación referidos a la relación del hombre con las instituciones, las relaciones interpersonales con la finalidad productiva y las condiciones de eficiencia y calidad de vida.
- Planificar, ejecutar y evaluar acciones destinadas a la selecciones y desarrollo de recursos humanos en las instituciones.
- Diseñar e implementar sistemas de evaluación de desempeño de personal y elaborar planeamiento de carrera dentro de las instituciones donde actúa.
- 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.

- Interpretar la documentación, las normas, y producir la información necesaria para mejorar el funcionamiento de las instituciones.
- Colaborar en la organización e implementación de sistemas de información y comunicación interna.
- Organizar y coordinar las relaciones internas.
- Realizar acciones destinadas a prevenir y solucionar conflictos individuales y colectivos dentro de las instituciones.
- Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo de las personas dentro de las instituciones.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS:

• LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS – MODALIDAD PRESENCIAL

Cód.	MATERIA	Asignación Semanal	Asignación Horaria Total	Régimen
PRIMER AÑO				
DHM1	Historia de la Cultura	2	60	Anual
RH1	Administración	3	90	Anual
RH2	Introducción a la Economía	3	90	Anual
RH3	Psicología Laboral	2,5	75	Anual
RH4	Gestión del Talento Humano	4	120	Anual
RH5	Matemática	4	60	Cuatrimestral
RH6	Oratoria y Expresión Corporal	4	60	Cuatrimestral
RH7	Contabilidad	4	60	Cuatrimestral
	TOTAL PRIMER AÑO		615	
SEGUNDO AÑO				
DHM2	Antropología I	3	90	Anual
RH8	Historia Económica	1,5	45	Anual
RH9	Derecho Privado	2,5	75	Anual
RH10	Teoría de la organización	2,5	75	Anual
RH11	Microeconomía	3	90	Anual
RH12	Metodología de la Investigación	3	45	Cuatrimestral

RH13	Comportamiento Organizacional	3	45	Cuatrimestral
RH14	Competencias Laborales	2	30	Cuatrimestral
RH15	Diseño y evaluación de puestos	2	30	Cuatrimestral
RH16	Tics Aplicadas a la Gestión	3	45	Cuatrimestral
RH17	Comunicación Organizacional	5	75	Cuatrimestral
	TOTAL SEGUNDO AÑO		645	
TERCER AÑO				
DHM3	Antropología II	2	60	Anual
RH18	Estadística	3	90	Anual
RH19	Selección del Talento	4	60	Cuatrimestral
RH20	Seguridad e Higiene en el Trabajo	2	30	Cuatrimestral
RH21	Dirección general	3	45	Cuatrimestral
RH22	Derecho Laboral	3	45	Cuatrimestral
RH23	Sistemas de Información Administrativa	3	45	Cuatrimestral
RH24	Creatividad e innovación	3	45	Cuatrimestral
RH25	Conflicto, Negociación y Relaciones Laborales	3	45	Cuatrimestral
RH26	Remuneraciones y Beneficios	3	45	Cuatrimestral
RH27	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	3	45	Cuatrimestral
RH28	Sociología	3	45	Cuatrimestral
RH29	Macroeconomía y Mercado Laboral	4	60	Cuatrimestral
	TOTAL TERCER AÑO		660	
CUARTO AÑO				
DHM4	Ética y Responsabilidad Social	3	90	Anual
RH30	Marketing	3	45	Cuatrimestral
RH31	Seminario de Práctica Profesional I	4	60	Cuatrimestral
RH32	Derecho Empresario	3	45	Cuatrimestral

RH33	Evaluación de desempeño	2	30	Cuatrimstral
RH34	Coaching Organizacional	3	45	Cuatrimstral
RH35	Analítica y Control de Gestión	3	45	Cuatrimstral
RH36	Cultura Organizacional y la gestión del cambio	5	75	Cuatrimstral
RH37	Seminario de Práctica Profesional II	4	60	Cuatrimstral
RH38	Taller de Idioma Inglés	3	45	Cuatrimstral
DHM5	Taller de Doctrina Social de la Iglesia	2	60	Cuatrimstral
RH39	Práctica Profesional Supervisada		200	Cuatrimstral
TOTAL CUARTO AÑO			800	

CARGA HORARIA TOTAL: 2720 HORAS RELOJ

• **TECNICATURA UNIVERSITARIA EN RECURSOS HUMANOS**

Cód.	MATERIA	Asignación Semanal	Asignación Horaria Total	Régimen
PRIMER AÑO				
DHM1	Historia de la Cultura	2	60	Anual
RH1	Administración	3	90	Anual
RH2	Introducción a la Economía	3	90	Anual
RH3	Psicología Laboral	2,5	75	Anual
RH4	Gestión del Talento Humano	4	120	Anual
RH5	Matemática	4	60	Cuatrimstral
RH6	Oratoria y Expresión Corporal	4	60	Cuatrimstral
RH7	Contabilidad	4	60	Cuatrimstral
TOTAL PRIMER AÑO			615	
SEGUNDO AÑO				
DHM2	Antropología I	3	90	Anual
RH8	Historia Económica	1,5	45	Anual

RH9	Derecho Privado	2,5	75	Anual
RH10	Teoría de la organización	2,5	75	Anual
RH11	Microeconomía	3	90	Anual
RH12	Metodología de la Investigación	3	45	Cuatrimstral
RH13	Comportamiento Organizacional	3	45	Cuatrimstral
RH14	Competencias Laborales	2	30	Cuatrimstral
RH15	Diseño y evaluación de puestos	2	30	Cuatrimstral
RH16	Tics Aplicadas a la Gestión	3	45	Cuatrimstral
RH17	Comunicación Organizacional	5	75	Cuatrimstral
TOTAL SEGUNDO AÑO			645	
TERCER AÑO				
DHM3	Antropología II	2	60	Anual
RH18	Estadística	3	90	Anual
RH19	Selección del Talento	4	60	Cuatrimstral
RH20	Seguridad e Higiene en el Trabajo	2	30	Cuatrimstral
RH21	Dirección general	3	45	Cuatrimstral
RH22	Derecho Laboral	3	45	Cuatrimstral
RH23	Sistemas de Información Administrativa	3	45	Cuatrimstral
RH24	Creatividad e innovación	3	45	Cuatrimstral
RH25	Conflicto, Negociación y Relaciones Laborales	3	45	Cuatrimstral
RH26	Remuneraciones y Beneficios	3	45	Cuatrimstral
RH27	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	3	45	Cuatrimstral
RH28	Sociología	3	45	Cuatrimstral
RH29	Macroeconomía y Mercado Laboral	4	60	Cuatrimstral
TOTAL TERCER AÑO			660	

CARGA HORARIA TOTAL: 1920 HORAS RELOJ

8. CONTENIDOS MÍNIMOS DE CADA ASIGNATURA

PRIMER AÑO

HISTORIA DE LA CULTURA

Capacidades.

Interpreta el presente en clave histórica, analizando su génesis inmediata en la Modernidad.

Reconoce en el presente la cadena de impacto de los actos individuales propios de los principales referentes históricos. Interpreta los datos históricos en su contexto, atendiendo al momento cosmovisional en el que se desarrollaron. Refuta concepciones históricas reduccionistas y simplificadoras para presentar una visión integral de los procesos históricos. Toma conciencia y reconoce el valor de las fuentes de estudio y de indagación, evitando la copia y el plagio con la aplicación de normativa de citas. Reflexiona en forma crítica y desinteresada sobre los aciertos y errores del hombre y la sociedad en su transitar histórico en occidente. Asume una actitud abierta y de respeto por los aprendizajes que se promueven, despojándose de prejuicios y descalificaciones.

Contenidos mínimos.

¿Para qué una Historia de la Cultura? La importancia de las humanidades en la Universidad, una mirada humanista de la Historia. Periodización: Una propuesta genealógica. Posmodernidad: Perspectivas y desafíos del mundo actual. La aldea global y la Era digital. Revolución tecnológica y en las comunicaciones. Las crisis ambientales en el contexto de la globalización. Las crisis humanitarias: epidemias, pandemias y crisis sanitaria. El cambio social. ¿Un mundo líquido? ¿Un mundo sólido? Modernización reflexiva y la revolución mental. Cosmovisión Moderna: Antropocentrismo, Razón, secularismo y progreso. Distinciones con la sociedad actual. El siglo XVIII: Iluminismo y la diosa razón. Contexto histórico: la doble revolución. Arte Neoclásico y Ciencia Moderna, el paradigma mecanicista. Las raíces del Iluminismo en el Renacimiento. Raíces de Occidente y sus legados: La civilización del Occidente medieval. El pensamiento teocéntrico y la cristiandad medieval. Temores medievales: epidemia del siglo XIV y los miedos del año 1000. La Plenitud medieval: la universidad y la Escolástica. El legado medieval a la sociedad posmoderna.

La génesis de Occidente: La antigüedad grecolatina: el hombre romano, el hombre griego.

ADMINISTRACIÓN

Capacidades.

Clasifica la gestión de recursos humanos en tareas asociadas a un proceso de integración de personal. Diseña organigramas. Analiza diferentes perspectivas para la toma de decisiones. Identifica las principales variables que condicionan la estrategia y las políticas de la empresa. Relaciona los roles que

cumple un gerente con las tareas que desarrolla. Considera las diferencias y las situaciones que se presenta para seleccionar el estilo de liderazgo que mejore la performance de la organización.

Contenidos mínimos.

La organización: Concepto y características. Definición de administración. Antecedentes históricos y evolución de las ideas en administración: Análisis de las distintas escuelas de administración. El proceso de formación de objetivos. Los procesos organizacionales. Las funciones del Administrador: Planeamiento, Organización, Dirección y Control.

INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA.

Capacidades.

Reconoce e interpreta la terminología y los principios básicos de la ciencia económica para aplicarlos en la vida cotidiana, en la empresa y frente a otros entes. Diagnostica, analiza y decide con criterio económico, su incidencia en el mercado y su proyección en la comunidad. Debate acerca de cómo gestionar el uso de recursos en el contexto en el que se desempeña. Desarrolla habilidades de pensamiento y el uso de instrumentos que permitan identificar los hechos, valorarlos y analizarlos con criterios lógicos y fundamentos sólidos para la correcta toma de decisiones. Identifica, discrimina y evalúa los principales indicadores económicos y sociales, para diagnosticar, diseñar y gestionar comportamientos, para el logro de los objetivos de la organización.

Contenidos mínimos.

La ciencia económica: concepto y evolución. Relación con otras disciplinas. Métodos leyes y modelos económicos. Microeconomía y Macroeconomía: contenidos. El Problema económico su solución a través del tiempo. Teoría de la demanda, enfoque cardinal y ordinal. Elasticidad precio. Teoría de la oferta, teoría de la producción y del costo. Teoría del mercado, Competencia Perfecta e Imperfecta. Producto e Ingreso Nacional. Ingreso disponible. Sectores Económicos. Indicadores Económicos, IDH, PEA, empleo y desempleo. Sector Público; Sector Externo. Gasto Nacional, Consumo, Ahorro, Inversión, Demanda y Oferta Agregada. Equilibrio. Sistema financiero, moneda y crédito. Banco Central. Inflación. Doctrinas económicas, la economía anterior al sistema de mercado, economía clásica, escuela socialista. Las Encíclicas Sociales. Keynes y Postkeynesianos.

PSICOLOGÍA LABORAL.

Capacidades.

Reconoce y evalúa los procesos psicológicos básicos y superiores de las personas en función de objetivos, propósitos y tareas. Identifica y evalúa perfiles de personalidad de acuerdo a los requerimientos de perfiles ocupacionales y profesionales. Incentiva comportamientos tendientes al logro de una

identificación y sentido de pertenencia respecto de las pautas de la cultura organizacional. Reconoce y evalúa las competencias psicológicas de los miembros de una empresa.

Contenidos mínimos.

La psicología como ciencia. Objeto y método. Diferentes corrientes psicológicas. Principales aportes de la psicología a las organizaciones. Teorías. Aplicaciones de la Psicología a los procesos de selección de personal, inducción e integración a la cultura y clima organizacional. Neurociencias en la empresa: conceptos básicos y aplicaciones. Inteligencia emocional aplicada al ámbito de la empresa. Habilidades blandas (soft skills) vs. habilidades duras (hard skills). Pensamiento convergente y divergente. Creatividad e Innovación.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Capacidades.

Planifica la dinámica de los subsistemas básicos en función del área de gestión del talento humano en vista al cumplimiento de las metas organizacionales. Entiende a la administración como una función de integración y a la organización como la base para la toma de decisiones.

Contenidos mínimos.

Visión general y estratégica de los procesos del área de gestión del talento humano: Estructuración del trabajo, planeación y re-estructuración. Reclutamiento. Selección. La analítica de datos en la gestión de RRHH. Capacitación. Las personas y la transformación digital. Teletrabajo y trabajo híbrido. Desarrollo del talento en el puesto de trabajo: social y colaborativo. Programación de carrera, cuadro de reemplazos. Evaluación y gestión del desempeño. Compensaciones y valorización del capital humano. Gestión de la diversidad.

MATEMÁTICA.

Capacidades.

Distingue e identifica las herramientas básicas propias del análisis matemático y las emplea para la elaboración de sus proyectos de trabajo. Formaliza eventos profesionales utilizando recursos del análisis matemático.

Contenidos mínimos.

Números reales. Polinomios: Cálculos. Sistemas de ecuaciones lineales: Clasificación. Métodos de resolución. Límite de funciones: Casos de indeterminación. Regla de Stolz. Número e. Infinitésimos. Continuidad: Propiedades y operaciones con funciones continuas. Tipos de discontinuidad. Derivada de una función: Definición e interpretación geométrica. Reglas de derivación. Aplicaciones de la derivada: Ecuaciones de rectas tangente y normal. Análisis de funciones. Sucesiones y Series: Comportamiento y criterios de convergencia.

ORATORIA Y EXPRESIÓN CORPORAL.*Capacidades.*

Identifica sus fortalezas y debilidades en el ámbito de la comunicación interpersonal. Expone, argumenta, negocia y convence, logrando un desarrollo personal y profesional pleno. Desarrolla la capacidad de Escucha activa, empatía y negociación para tener las bases de una buena comunicación interpersonal.

Contenidos mínimos.

Retórica, oratoria y argumentación. Discursos efectivos: inventio – dispositio – elocutio. Persuasión. Extensión del discurso. Corporalidad del discurso, uso correcto de la voz (manejo de tonos y matices, patologías foniátricas), dirección de la mirada, vicios elocutivos, anacolutos, muletillas, lenguaje gestual. Aplicación a la negociación. Comunicación no verbal y lenguaje corporal en la negociación.

CONTABILIDAD.*Capacidades.*

Reconoce los recursos que le permiten a las organizaciones cumplir con sus objetivos y el origen de los mismos. Identifica las etapas del proceso decisorio donde se requiere la información contable. Discrimina la información que proporciona la contabilidad de otra del sistema de información de la organización o el contexto. Reconoce los elementos básicos del patrimonio de un ente y utiliza la terminología contable. Relaciona los ciclos operativos de la organización con su documentación legal respaldatoria. Identifica y reconoce las disposiciones que rigen la valuación y exposición del patrimonio de un ente, su evolución y resultados. Analiza la información contable a través de la lectura y confección de ratios para la toma de decisiones.

Contenidos mínimos.

La Contabilidad y su ámbito de aplicación. La empresa: concepto, características y clasificación. El ciclo operativo de la empresa. La información contable y los P.C.G.A. Normas Contables: de exposición y valuación, profesionales y legales. Conceptos contables fundamentales: El Patrimonio. La igualdad contable. Variaciones patrimoniales. El proceso contable. La fuente de datos: documentos comerciales. La Cuenta: clasificación de cuentas, plan y manual de cuentas. Métodos de registración: la partida doble y el asiento contable. Registros Contables: libro diario y libro mayor. Medios y formas de procesamiento. Distintas formas de asociatividad: suscripción e integración de capital. Registración contable de operaciones de compras, ventas, cobros y pagos. Devengamiento. Tratamiento contable del Impuesto al Valor agregado. Balance de comprobación de sumas y saldos. Medición de los resultados de las empresas. Estados Contables Básicos. Clasificación de las partidas. Análisis e interpretación de la situación económica y financiera de la empresa mediante índices o ratios.

SEGUNDO AÑO

ANTROPOLOGÍA I.

Capacidades.

Asume los fundamentos de la persona y de la dignidad humana desde el realismo aristotélico tomista. Confronta con sustentos claros las ideas y los paradigmas que circulan en los medios de comunicación y en las redes sociales. Analiza problemas del ámbito personal, social o profesional, priorizando el bien de la persona. Realiza con responsabilidad una lectura interpretativa y crítica de las fuentes propuestas por la cátedra. Comprende y explica los principales problemas de la filosofía en el decurso de Occidente. Reflexiona en clave filosófica acerca de los problemas vitales de nuestra existencia, desde una visión aristotélico-tomista. Reflexiona críticamente acerca de cuestiones filosóficas socialmente significativas, y en la relación con los otros.

Contenidos mínimos.

¿Para qué filosofar? La filosofía en la actualidad. Comienzo de la Filosofía. La filosofía como un saber racional. Origen de la filosofía.

¿Todo conocimiento es verdadero? La experiencia y el sentido común en el acto de conocer. Conocimiento y Verdad. El concepto de “posverdad”.

¿Qué hacemos con nuestra libertad? Redes sociales, e inteligencia artificial: El uso de la libertad. Reflexión sobre el sentido último de la libertad en el ejercicio profesional y la vida personal. Espacio-Taller interdisciplinario de Psicología-Filosofía: Problemáticas en torno a la libertad y la responsabilidad en el contexto actual.

Yo-nosotros-los otros: Unidad sustancial del hombre. El alma y sus potencias. El hombre como unidad sustancial de cuerpo y alma. Fundamentos de la Dignidad Humana. La dignidad de la persona humana frente a los relativismos contemporáneos. Reflexiones sobre la actuación profesional desde una antropología humanista cristiana para el siglo XXI.

HISTORIA ECONÓMICA.

Capacidades.

Diferencia las etapas del proceso histórico económico-social mundial y argentino, a través de la caracterización epocal que considera principios, instituciones, realizaciones y protagonistas para interpretar la realidad. Compara las diferentes orientaciones económicas en nuestro país y el mundo reconociendo rupturas y continuidades. Relaciona los procesos actuales con los hechos del pasado que los explican, interpretando la realidad actual a partir de la comprensión de los procesos históricos que la preceden.

Contenidos mínimos.

Concepto de Historia Económica .Economía de la Edad Media (s.V al XI), (s.XI al XV). Origen del Capitalismo. Mercantilismo y su aplicación. Siglo XVIII, Pensamiento Económico. Revolución Industrial. Reformas Borbónicas en América. Virreynato del Río de la Plata. Belgrano. Economía de 1810 a 1820. Plan económico de Rivadavia (1820-1827). Política económica de Rosas (1829-1852). Buenos Aires y la Confederación. El mundo en la segunda mitad del siglo XIX (1870-1914). La inserción de Argentina en el “nuevo orden mundial” (1862-1916). La Primera Guerra Mundial. Crisis y recuperación (1914-1939). Argentina: rupturas políticas y continuidades económicas (1916-1943). La Segunda Guerra Mundial y las nuevas hegemonías (1939-1970). Argentina: nuevo poder político y cambio económico y social. Distribución y sustitución (1943-1976). Argentina y el mundo en la transición postindustrial. Nuevo paradigma tecnológico-económico.

DERECHO PRIVADO.

Capacidades.

Reconoce el ordenamiento jurídico vigente, a los fines de la aplicación, frente a las contrataciones que se le presente en su labor cotidiana. Interpreta la composición de talento humano de la organización desde una visión integral del sujeto de derecho individual y en sus relaciones familiares y sociales. Identifica el marco legal aplicable a cada situación de la organización y propone la normativa aplicable. Evalúa los aspectos de la responsabilidad del talento humano de la organización. Toma decisiones dentro del marco legal que le corresponde a la organización.

Contenidos mínimos.

El Derecho en general. Fuentes del derecho positivo. Modos de contar los intervalos del tiempo. Las ramas del derecho positivo. El sujeto del derecho. El Objeto del derecho. Hechos jurídicos. Vicios de la voluntad. Nulidad de los actos jurídicos. Obligaciones: Conceptos. Efectos. El daño. El acto ilícito. Responsabilidad. Modos de extinción. Contratos. Formas y efectos. Extinción. Derechos Reales. Derecho de Familia y sucesorios: principios.

TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN.

Capacidades.

Reconoce las variables de cambio implicadas en las organizaciones y su contexto para determinar el impacto en la labor cotidiana. Participa activamente aportando creatividad en una organización que se desarrolla en la sociedad del conocimiento. Participa del diseño de la estructura de la organización. Resuelve problemas de cultura, conflicto, comunicación y trabajo en equipo para producir capital y conocimiento organizacional. Participa para mantener la sustentabilidad del medio en el que está inserta la organización

Contenidos mínimos.

El comportamiento organizacional: El ser humano en las organizaciones, motivaciones del individuo y los grupos; Tipología de las organizaciones. Sociología de las organizaciones. Objetivos de las organizaciones. Procesos organizacionales. Problemas de las organizaciones.

MICROECONOMÍA

Capacidades

Anticipar las reacciones de la demanda y oferta de acuerdo a las elasticidades relativas y al tipo de mercados competitivos y no competitivos. Propone estrategias de inserción en el mercado acorde a los modelos estudiados. Analiza el impacto de las políticas económicas llevadas a cabo por los Estados mediante la intervención en los mercados. Interpretar la realidad económica de nuestro país a la luz de las teorías abordadas. Decidir la combinación óptima de capital y trabajo que una empresa utiliza para su proceso productivo.

Contenidos conceptuales

Sectores económicos. Sistemas de precios. Funciones de oferta y demanda. Teoría de la Demanda. Elasticidad precio, elasticidad cruzada y elasticidad ingreso de la demanda. Uso de las elasticidades en la toma de decisiones empresariales. Teoría de la Oferta: de la Producción y del Costo a corto y a largo plazo. Teoría del Mercado. Responsabilidad Social Empresaria. Teoría de los precios. **Competencia perfecta y monopolio.** Oligopolio. Monopolio bilateral. Análisis a corto y a largo plazo.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Capacidades.

Identifica, evalúa y analiza problemas asociados a las ciencias económicas que puedan afectar la comunidad. Reconoce las diferentes etapas que conlleva el desarrollo de un proyecto de investigación. Reconoce características propias del espíritu investigativo como las aptitudes creativas, pensamiento lógico, objetividad, la capacidad jerarquizada, eticidad en la investigación, entre otras. Utiliza estrategias, procedimientos y recursos de investigación para asistir la toma de decisiones.

Contenidos mínimos.

Ciencia y método. Características del conocimiento científico. Estrategias cuantitativas. Operaciones básicas en el proceso de investigación. Estrategias cualitativas. Fundamentos. Triangulación.

MACROECONOMÍA Y MERCADO LABORAL.

Capacidades:

Reconoce y comprende los principales conceptos y aspectos metodológicos del mercado laboral. Analiza el mercado laboral y la problemática del empleo del mundo y en Argentina. Compara y relaciona procesos económicos, sociales, laboral y las políticas públicas. Comprende la determinación de oferta,

demanda de trabajo y la determinación del salario. Identifica el rol de la inversión en talento humano. Relaciona entre las políticas macroeconómicas y el accionar del mercado laboral.

Contenidos teóricos:

Oferta y demanda de trabajo. El comportamiento de los agentes Características del mercado de trabajo. El salario como precio por el uso del factor trabajo. La relación entre los salarios y el empleo. Teoría de la búsqueda de empleo. La inversión en talento humano. El mercado de trabajo.

Desempleo.

Salarios de eficiencia. Los sindicatos y la rigidez salarial. El ingreso de pleno empleo y la brecha de producción. Intervención del Estado en la economía. Balance de Pagos. Mercado de divisas. El mercado monetario. Sistema financiero. Políticas monetarias y fiscales en condiciones de precios rígidos y bajo flexibilidad de precios. La Demanda y Oferta Agregada. El equilibrio general. Inflación. Inflación y desempleo. El impacto de la globalización en el mercado laboral.

COMPETENCIAS LABORALES.

Capacidades.

Identifica, plantea y resuelve las problemáticas y desafíos propios de los contextos que le toca desempeñarse. Fundamenta su actividad profesional con herramientas teóricas y metodológicas.

Contenidos mínimos.

Que es una competencia. Cómo se forma y como se desarrolla una competencia. El modelo de competencias. Competencias laborales. Habilidades blandas y habilidades duras. Pensamiento crítico. Habilidad de resolver problemas. Capacidad de colaboración/trabajo en equipo y liderazgo. Adaptabilidad. Talento emprendedor. Curiosidad. Creatividad. Imaginación. Destrezas y conocimientos específicos para desarrollar una función. Competencias directivas y gestión de resultados. Gestión de recursos humanos: la construcción de vínculos.

DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PUESTOS.

Capacidades.

Describe puestos de trabajo que representan adecuadamente la realidad que enfrentaran los empleados seleccionados. Valora la importancia del factor humano como determinante en los resultados de la organización. Desarrolla instrumentos de evaluación de puestos. Interpreta el impacto de la evaluación en el desarrollo de las personas. Identifica a la evaluación como una herramienta para llevar a cabo estrategias integrales.

Contenidos mínimos.

Especificación del contenido del puesto, métodos de trabajo y relaciones con otros puestos. Modelos de diseño de puestos. Perfiles de candidatos y pruebas selección. Análisis de puestos. Valoración. Requisitos, responsabilidades y condiciones. Modelos y procesos. Factores de valoración.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Capacidades.

Comprende y valora el efecto que causa, en el desempeño organizacional, el comportamiento de sus integrantes. Relaciona a la organización con el individuo con sus diferencias, percepciones, valoraciones, motivaciones, actitudes. Diagnostica el tipo de comunicación y el liderazgo dentro de la organización. Evalúa diferentes interacciones entre grupos y equipos y sus resultados.

Contenidos mínimos.

Concepto. El individuo. Percepción y toma individual de decisiones. Motivación. El grupo. Comunicación. Liderazgo. Poder y Política. El sistema organizacional. Dinámica organizacional.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.

Capacidades.

Gestiona los canales de comunicación interna. Gestiona y define el contenido de las tácticas comunicacionales para los procesos de selección, capacitación, inducción. Genera el contenido de las novedades corporativas. Diagnostica y analiza situaciones y procesos comunicacionales dentro organización. Interactúa con el talento humano distinguiendo tipos de grupo. Selecciona las tácticas de comunicación más efectivas. Reconoce y comprende la dinámica del grupo.

Contenidos mínimos.

La comunicación como herramienta de construcción. Estructura del mensaje, análisis del contexto y referencialidad del proceso de comunicación. La comunicación corporativa desde el interior. Las reglas de la comunicación institucional. Los Públicos. Comunicación Interna. Elementos para la definición de los procesos grupales: Conceptos y categorías para el análisis de la dinámica grupal. La interacción de los distintos mandos. Manejo de grupo y relación con la comunicación. Comunicación y situaciones de crisis. Comunicación sindicato-empresa.

TERCER AÑO

ANTROPOLOGÍA II.

Capacidades.

Explica la noción de persona humana y fundamenta su dignidad en el hecho de ser imagen y semejanza de Dios. Se valora a sí mismo y a los demás como personas humanas, iguales en dignidad. Estima los valores cristianos como criterio de valoración de lo real, libre de prejuicios ideológicos, modas y opiniones sin fundamento. Analiza la realidad circundante y elabora una opinión, en base a la integración

de los saberes humanísticos y de los saberes técnico-profesionales adquiridos. Explica la dimensión trascendente que propone el humanismo cristiano para la vida de las personas.

Capacidades.

Un robot... ¿puede ser persona? Inteligencia artificial vs Inteligencia natural. El sentido de la inteligencia en el ser humano. Inteligencia y persona. Naturaleza del alma. Relación con el cuerpo. La persona humana y sus dimensiones corporales. La persona humana como centro de la vida profesional. El hombre como imagen de Dios. ¿Cuál es el lugar de la persona en la “casa común”? El hombre como síntesis del mundo material y espiritual. Sobre el cuidado de la casa común: Carta encíclica Laudato Si. El hombre y lo divino: Diferentes visiones sobre Dios. El Dios del Cristianismo: Misterio Trinitario Relación personal con Dios. Gracia y libertad humana. ¿Por qué existe el mal? ¿Tiene sentido el sufrimiento? El Mal: concepto y clasificación. El Mal moral: el pecado, concepto y clasificación. Consecuencias en el hombre. La ley de Dios: Clasificación e importancia. Relación con el fin último del hombre.

ESTADÍSTICA.

Capacidades.

Utiliza el método científico y aplica técnicas de análisis estadístico con objeto de elaborar conclusiones que faciliten la toma de decisiones. Organiza, clasifica e interpreta datos recolectados según su tipo.

Contenidos mínimos.

Estadística Descriptiva. Recopilación de datos. Distribución de frecuencias. Medidas descriptivas. Graficación de los datos. Probabilidades. Conceptos. Probabilidad simple, conjunta y condicionada. Variable aleatoria. Distribuciones de probabilidad para variables aleatorias discretas y continuas. Distribuciones muestrales. Inferencia Estadística. Estimación puntual y por intervalos. Pruebas de hipótesis. Modelos de Regresión. Regresión lineal simple y múltiple. Medidas de regresión simple y múltiple. Coeficientes de correlación. Intervalos de confianza en los modelos de regresión. Series de tiempo. Tendencia. Pronósticos. Promedios móviles. Suavización exponencial. Números Índices. Concepto. Promedios ponderados. Índices de precios. Índice de cantidad.

SELECCIÓN DEL TALENTO.

Capacidades.

Reconoce las etapas del proceso de selección de personal. Elige las fuentes de reclutamiento adecuadas de acuerdo a la búsqueda que se realice. Entiende el impacto de la elección entre el reclutamiento interno o externo a la organización. Evalúa críticamente la organización, proponiendo planes de desarrollo del talento, y modificando cuestiones que atentan contra él.

Contenidos mínimos.

Selección de ingreso. Objetivo. Puesto a cubrir. Requisitos. Redacción de avisos. Profesiograma. Búsqueda. Medios. Entrevistas y pruebas psicológicas y técnicas. Antecedentes y formas de control. Salud. Costo de selección. Secuencia lógica y económica. Formulario del proceso. Inducción. Evaluación de personal. Formación de evaluadores: Procedimientos. Sistemas. Formularios. Registros y controles. Desarrollo de personal y planeamiento de carrera. Desarrollo de personal según áreas y niveles. Evaluación por grupos humanos. Elites de conducción. Empresas públicas y privadas.

SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

Capacidades.

Obtiene una visión integrada de la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales aplicada a las organizaciones, a través de comprender la importancia del cuidado de las personas. Diseña estrategias de capacitación en prevención de riesgos laborales, dirigida a trabajadores y mandos medios. Interpreta la normativa y las condiciones y medio ambiente de trabajo a los efectos de prevenir conflictos, en conjunto con las áreas de seguridad e higiene y medicina del trabajo.

Contenidos mínimos.

Organización de la seguridad e higiene en el trabajo. Accidentes. Enfermedades. Programas. Metodologías. Responsabilidades. Accidentes de trabajo. Procedimientos. Ambiente Térmico. Balance. Procesos de regulación térmica. Normas de confortabilidad. Ruido. Análisis. Efectos. Protectores. Criterios. Iluminación y color. Niveles en función de tareas y contraste. Calidad. Tipos. Aspectos fisiológicos. Efectos de posturas desfavorables. Valores límites y normales. Carga mental y aspectos psicosociológicos. Definiciones y medición de la carga mental. Evaluación. Métodos. Estructuras de pensamiento. Exigencias de la tarea. Prevención. Control de incendios y protección personal. El tiempo de trabajo. Duración. Pausas. Consecuencias de trabajo en equipo sobre el trabajador. Ocio. Tiempo libre y trabajo. Administración de las obligaciones sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Condiciones de trabajo. Calidad de vida y derecho al trabajo. Organización del trabajo y costos.

Funciones de la medicina del trabajo. Nociones generales de anatomía, fisiología y patología. Ambientes de trabajo. Iluminación. Ruido. Presión atmosférica anormal y temperaturas extremas. Salud y trabajo. Tipos. Fatiga. Ergonomía. Contaminantes. Neumoniosis. Intoxicaciones. Dermatopatías y alergias profesionales. Patología común y el trabajo. Enfermedades por procesos mecánicos crónicos. Accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales. Aspectos legales. Acciones de medicina preventiva. Exámenes. Inmunizaciones. Educación sanitaria. Legislación laboral y los aspectos médicos. Ley de higiene y seguridad. Ley de contrato de trabajo. Organización y funcionamiento del servicio médico del trabajo. Estudios. Estadísticas. Ausentismos.

DIRECCIÓN GENERAL

Capacidades.

Relaciona los roles del gerente de recursos humanos con la gestión estratégica de las organización. Integra la estrategia de recursos humanos a la estrategia de las organizaciones para lograr una coherencia interna. Evalúa la perspectiva externa (entorno) e interna (organización) realizando un análisis estratégico. Identifica oportunidades y amenazas de ambiente externo que le permitan diseñar una estrategia, a través de herramientas que le permitan realizar el diagnóstico organizacional. Toma decisiones sobre la orientación estratégicas en una institución. Formula planes derivados para la consecución de los objetivos de la organización.

Contenidos mínimos.

Naturaleza del planeamiento. Evolución de las escuelas de administración. Concepto de planeamiento del impacto. Impacto del planeamiento estratégico en la cultura de la empresa. estratégico. La estrategia. Técnicas de planeamiento. Relación estructura/estrategia. Tipos de estrategias. Análisis y tratamiento. Casos: desarrollo concreto de ellos. Rol de recursos humanos en el planeamiento general de la empresa. Administración

Análisis de la Gestión Estratégica. Elementos que la componen: Estrategia empresarial. Modelos estructurales. Cultura Organizacional. Comportamiento Organizacional.

DERECHO LABORAL.*Capacidades.*

Conoce los fundamentos básicos e interpreta la legislación laboral. Evalúa las diferentes alternativas de contratación. Toma decisiones a partir de la comprensión de la normativa vigente. Propone nuevas soluciones para la resolución de las distintas dificultades y contingencias que se plantean durante el desarrollo de la relación laboral.

Contenidos mínimos.

Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. Jornada de trabajo. Remuneración. Trabajo de la mujer, del menor, rural. Suspensión. Extinción. Conflictos individuales. Organización administrativa y judicial del trabajo. Derecho a la seguridad social. Concepto. Contingencias no cubiertas: Desocupación y desempleo. Salud. Sistema jubilatorio. ART. Régimen de obras sociales.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA.*Capacidades.*

Realiza un diagnostico organizacional a través de herramientas, indicadores y cuadros de gestión. Explica, analiza y sintetiza el comportamiento de las organizaciones aplicando el pensamiento del enfoque de sistemas. Realiza el relevamiento, análisis y diseño de procesos, estructuras y sistemas de información. Identifica los procesos claves y de soporte.

Contenidos mínimos.

Organización y métodos. Distribución del trabajo. Estudio de la estructura. Estudio de procedimientos. Formularios. Archivo. Distribución de oficinas. Manuales. Sistemas de evaluación de tareas. Técnicas de simulación para el análisis. Teoría de sistemas. Implantación de sistemas. Enlace y coordinación con el centro de cómputos.

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN.*Capacidades.*

Comprende la ubicación de la creatividad en el ámbito de la organización. Reconoce modelos alternativos para representar a la creatividad y la innovación de posible aplicación en las organizaciones. Reconoce la importancia de cada una de las etapas de los procesos de creatividad e innovación. Desarrolla flexibilidad en la toma de decisiones.

Contenidos mínimos.

Creatividad e Innovación en la Organización. Diferentes técnicas creativas. El proceso de creación. Brainstorming de ideas. Filtrado de ideas. Estudio de viabilidad. Las ideas innovadoras. Presentación y exposición.

CONFLICTO, NEGOCIACIÓN Y RELACIONES LABORALES.*Capacidades.*

Reconoce las diferencias entre conflictos – problemas – disputas para mejorar la resolución. Incorpora los métodos de resolución alternativa de conflictos a partir de la valoración de la persona humana. Identifica el método más apropiado según las características del caso. Reconoce los derechos y obligaciones de las partes en una relación laboral. Comprende la importancia y función del convenio colectivo. Reconoce el rol de los sindicatos y su importancia dentro de las organizaciones.

Contenidos mínimos.

Tipología de los conflictos. Proceso de los mismos. Algunas probables causas ¿Es la empresa un ámbito de conflicto? La mediación en el conflicto. Arbitraje, conciliación. Alternativas. Ámbitos del proceso de negociación. Planeamiento. Su desarrollo. Pasos a seguir. Tipos. El poder. Pensamiento Lateral. Ganar – Ganar. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Negociación colectiva, convenio colectivo. Formas de convención. Interpretación y prueba de convenio. Estructura y naturaleza legal. Situación sindical en nuestro país. Estructura sindical.

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS.*Capacidades.*

Reconoce la importancia y vinculación del sistema de remuneraciones dentro de los sistemas de información empresariales. Diseña sistemas de remuneraciones aptos, utilizando técnicas apropiadas y normativa vigente para permitir una vida digna teniendo en cuenta el puesto de trabajo y la productividad.

Contenidos mínimos.

La administración de remuneraciones como subsistema de recursos humanos. Esquemas organizativos. Principios fundamentales de la administración de remuneraciones. Liquidación de sueldos y jornales. Descripción y análisis de tareas como herramientas multi-propósitos. Desarrollo de un programa de análisis de tareas. Metodologías. Formación de no cuantitativos. Cuantitativos. Métodos de perfiles. Análisis crítico y estudio de posibilidades. La elaboración y diseño de la encuesta de remuneraciones. Niveles y categorías. Evaluación de desempeño y administración de remuneraciones. Pago por potencial. Presupuesto de remuneraciones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.

Capacidades.

Reconoce la importancia de la generación del conocimiento dentro de la organización. Planifica y evalúa acciones, destinadas al desarrollo del talento humano en las organizaciones. Diseña e implementa planes de desarrollo a la medida de las organizaciones.

Contenidos mínimos.

La gestión del conocimiento. El conocimiento. Definición. La sociedad del conocimiento. El programa de gestión de conocimiento. Objetivos y destinatarios. Matriz de conocimientos y habilidades. Capital intelectual e intangible. Recursos y capacidades. Medir el capital intelectual. Gestión por competencias. Enseñanzas comunicacionales. Detección de necesidades de capacitación. Diseño de estructuras educativas. Evaluación y control. Diseño de la Capacitación. Políticas y estrategias de capacitación. La capacitación como herramienta de gestión en los procesos de cambio.

SOCIOLOGÍA.

Capacidades.

Aplica los aportes de la sociología en el análisis organizacional para mejorar el desempeño de las personas y el logro de los resultados de la organización. Identifica distintas posiciones sociales para analizar la estructura formal e informal de las organizaciones con el fin de reconocer las necesidades de las personas que la integran. Interpreta situaciones organizacionales para analizar los factores del cambio.

Contenidos mínimos.

La vida cotidiana como fenómeno social y como campo de conocimiento. Estructura y dinámica de la vida cotidiana y su relación con la dimensión histórica, social e individual. La acción social y su significación. Mecanismos de regulación social. Normas, usos y costumbres. Conformidad y desvío.

Acción e interacción social. El proceso de socialización y reproducción social. Clasificación y jerarquización social, diferenciación y desigualdad social, estratificación. Castas, estamentos y clases. La cohesión social. Cultura. Lo material y lo simbólico en la producción y la reproducción social. La importancia de la cultura en la constitución de la intersubjetividad y en la construcción de representaciones. Realidad, representación e imaginarios sociales. Ideología: conceptualizaciones. Función y significación de la ideología en la construcción de la intersubjetividad.

TICs APLICADAS A LA GESTIÓN.

Capacidades.

Identifica la influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la sociedad actual y su influencia en las organizaciones y la gestión de personas. Analiza el impacto de diferentes herramientas informáticas en la actividad de los miembros de la organización. Reconoce la importancia del manejo de datos en las organizaciones, alineando su uso con la estrategia organizacional.

Contenidos mínimos.

Comunicación y redes sociales. Uso de las TICs en el mundo actual. Herramientas digitales aplicadas al área de gestión de personas. E-Commerce y E-Business. Branding, imagen e identidad corporativa. Nuevas tendencias tecnológicas de RH. Transformación digital. Introducción al manejo de datos.

CUARTO AÑO

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Capacidades.

Reconoce los aspectos de la persona y su dignidad en aquellas situaciones en la que la misma se ve comprometida. Resuelve casos del ámbito profesional, procurando el bien integral de su par/cliente/público. Explica las virtudes propias de su profesión y propone ejemplos de actos virtuosos en su profesión. Señala los modos en que puede realizar un aporte concreto a la consecución del bien común en el ámbito profesional, teniendo en cuenta las dimensiones de la ética (personal, social, planetaria). Reconoce el impacto del acto individual atendiendo al bien y haciéndose responsable de la casa común. Interpreta las normas éticas, asume la necesidad de regulaciones mediante los códigos profesionales y leyes complementarias. Utiliza el pensamiento crítico en el manejo de la información técnico-profesional para la resolución de conflictos.

Contenidos mínimos.

¿Qué rol cumple la Ética para el desarrollo humano? El cuidado de “la casa común”.

La Ética frente a los desafíos tecnológicos del siglo XXI. La nueva civilización digital. La sociedad del riesgo. El Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social. ¿Nuevos paradigmas laborales? ¿Qué sentido tiene en mi vida la profesión? La inserción profesional en el mundo laboral actual. Tensión entre

el paradigma tradicional y la sociedad tecnológica: El individualismo vs. el Bien Común. Verdad y Bien: el relativismo en la sociedad del Big Data. El rol de la mujer. ¿Hay igualdad? Nuevos perfiles profesionales del futuro. El paradigma capitalista, ¿persigue la felicidad humana? La finalidad en el obrar humano. Fin último natural y fin último sobrenatural. Buenas prácticas empresariales y la “felicidad social”. La felicidad: fin último objetivo y fin último subjetivo. ¿Cuál es el sentido de la vida en el siglo XXI? El Hedonismo como conducta imperante: ¡Vivir el momento! Habilidades del Siglo XXI y el Bien Común. El libre albedrío, la comunicación y el consumismo en la sociedad del siglo XXI. El sentido de la responsabilidad: la ley, la recta razón y la conciencia. Prácticas justas de operación; asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad. Balance Social. Desafíos de la Responsabilidad Social para el Gestor de Recursos Humanos.

MARKETING

Capacidades.

Interpreta las realidades del mercado en función de las particularidades de las diferentes organizaciones. Participa en el diseño y desarrollo de estrategias de captación de nuevos talentos. Propone alternativas en función de la realidad local. Interpreta las demandas de diferentes perfiles de mercado.

Contenidos mínimos.

Introducción al Marketing. Definición. Necesidades, deseos. Marketing Estratégico. Fundamentos. La estrategia de marketing en la planificación organizacional. Segmentación estratégica del mercado. Posicionamiento y gestión de marca. Desafíos para la gestión organizacional. Cambios de paradigmas. Asociatividad y cooperación empresarial.

SEMINARIO DE PRÁCTICA PROFESIONAL I.

Capacidades.

Comprende y gestiona los sistemas propios de una organización, sus normas, seguridad e integridad. Generar vínculos con referentes del área de Recursos Humanos de diversas organizaciones, tangibilizando experiencias, analizando roles y tendencias.

Contenidos mínimos.

Rol del profesional de gestión del talento humano en las organizaciones. El impacto de las TICs en el rol del profesional, transformación digital, organizaciones inteligentes. Organizaciones saludables. Habilidades y competencias demandadas en el mercado laboral. Nuevas herramientas, Outsourcing (subcontratación, tercerización), Benchmarking (análisis estratégico de prácticas llevadas a cabo por empresas otras empresas del mismo segmento), Outplacement (transiciones laborales, reinserción laboral asistida), Empowerment (estrategia de gestión que radica en la autonomía de los empleados, generando

mayor compromiso y motivación). Reskilling (adquisición de nuevas competencias) y upskilling (preparación del profesional para el desarrollo de tareas que requieran de competencias blandas).

DERECHO EMPRESARIO.

Capacidades.

Identifica el marco legal aplicable a cada situación de la organización y propone la normativa aplicable, tanto a nivel nacional como internacional. Evalúa las implicancias legales de la aplicación de las nuevas tecnologías en la gestión del talento humano de la organización. Toma decisiones dentro del marco legal que le corresponde a la organización.

Contenidos mínimos.

Derecho empresario y gestión organizacional. Impacto del Código Civil y Comercial de la Nación. El derecho y las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de personas. Derecho Internacional del Trabajo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Capacidades.

Conoce los fundamentos de la herramienta de la evaluación de desempeño dentro de las organizaciones. Interpreta la herramienta de la evaluación de desempeño como medio de comunicación entre la organización y sus integrantes, incluyendo la noción de persona humana. Desarrolla instrumentos de evaluación de desempeño. Interpreta el impacto de la evaluación de desempeño en el desarrollo de las personas. Identifica a la evaluación como una herramienta para llevar a cabo estrategias integrales, diseña sistemas que gestionan el desempeño y no solo lo evalúa.

Contenidos mínimos.

Gestión del desempeño. Finalidad. Beneficios. Gestión del desempeño como herramienta del liderazgo. Diseño de sistemas de evaluación del desempeño. Partes del proceso. Planificación. Monitoreo. Evaluación. Elementos constitutivos. Equilibrio entre el qué y el cómo. Métodos de evaluación de desempeño. Herramientas. Tendencias. Ponderaciones. El feedback.

Potencial. Relación entre desempeño y potencial. Distintos enfoques sobre el tema del potencial. Métodos y herramientas de detección y evaluación. Assessment Center. Comisión evaluadora. Encuesta 360°. Análisis del discurso. Entrevistas. Tests psicológicos.

Desarrollo. Distintos sistemas de desarrollo. Jóvenes profesionales. Altos potenciales. Key person. Key Job. Organigrama de reemplazos. Herramientas para el desarrollo. Capacitación. Rotaciones. Asignaciones especiales. Ventajas y desventajas.

COACHING ORGANIZACIONAL.

Capacidades.

Efectúa las declaraciones, peticiones y ofertas necesarias y acordes a los resultados esperados. Genera una escucha activa, sosteniendo interacciones basadas en la confianza. Observa detalladamente las situaciones que suceden en el ámbito en el que opera, identificando estados de ánimo, emociones, juicios. Identifica herramientas de intervención necesarias dependiendo la situación que se le presente y las utiliza para alcanzar resultados efectivos y de calidad.

Contenidos mínimos.

El Coaching en las Organizaciones. Ontología del Lenguaje y sus aportes al Coaching. Gestión y productividad. Aspectos emocionales e interpersonales del management. El desafío de la creación de una cultura organizacional basada en la confianza, la responsabilidad y el compromiso.

ANALÍTICA Y CONTROL DE GESTIÓN.

Capacidades.

Comprende la influencia de la transformación digital y nuevas tendencias para la gestión de personas en las organizaciones. Aplica herramientas de manejo de datos, alineando su uso con la estrategia organizacional.

Contenidos mínimos.

Transformación digital y tendencias en tecnología aplicadas a la gestión de personas. Digitalización de la administración impositiva: libros y recibos de sueldos digitales. Legajos de sueldos digitales. Herramientas y aplicaciones para la liquidación de sueldos y pago de haberes. People Analytics como herramienta para mejorar la gestión de personas. Data driven recruitment. Evaluación de desempeño digital.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO.

Capacidades.

Compara distintos tipos de cultura organizacional tomando en cuenta como se presentan los elementos que la componen. Relaciona tipos de cultura organizacional con posibilidades de desarrollo personal considerando el impacto en el comportamiento de los miembros de la organización. Formula hipótesis como probables soluciones acerca de los distintos problemas que ofrece cada tipo de cultura organizacional. Gestiona y reconoce la problemática del cambio en la organización. Diseña estrategias para afrontar y minimizar la resistencia al cambio.

Contenidos mínimos.

Cultura dominante y subculturas. Relaciones de la cultura con la estructura y las estrategias.

Funciones de la cultura organizacional. Formas de transmisión de la cultura. Dimensiones para captar la esencia de la cultura organizacional. Tipos de cultura organizacional. Cambio y cultura. La administración del cambio. Resistencia al cambio. Estrategias para minimizar la resistencia. Nuevas

generaciones, convivencia intergeneracionales. La profesionalización de la empresa familiar: reacción al cambio.

SEMINARIO DE PRÁCTICA PROFESIONAL II.

Capacidades.

Comprende e implementa cada uno de los procesos que constituyen la gestión del talento humano.

Análisis de casos.

Contenidos conceptuales.

Diseño de puesto. Reclutamiento. Selección. Evaluación de desempeño. Remuneración y beneficios. Carrera profesional. Consultoría. Aplicaciones específicas para la gestión de las personas en las organizaciones.

TALLER DE IDIOMA INGLÉS.

Capacidades.

Aborda textos en inglés con plena autoridad para establecer el propósito de los mismos y distinguir las ideas allí presentadas. Hace uso de recursos y textos referenciales para la comprensión plena de los textos, incluyendo recursos de internet. Compone textos simples y abstracts sobre la temática de la gestión del talento.

Contenidos mínimos.

Estrategias de búsqueda y selección de información, y de interpretación de textos a partir de elementos lingüísticos y paralingüísticos. Recursos de referencia. Vocabulario específico de la profesión o disciplina. Elementos estructurales del discurso escrito. Estilos y reglas de referenciación bibliográfica.

TALLER DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.

Competencias.

Reflexiona acerca de la trascendencia de la persona humana, inserta en un espacio natural y en un espacio humanizado, pero que posee un destino que sobrepasa esas realidades. Interpela las tendencias contradictorias de nuestro tiempo, hacia el individualismo extremo o hacia la masificación que lo anestesia, con actitudes y acciones que buscan el bien común por sobre el interés individual. Logra interpelar a la conciencia personal y la invita a interactuar libremente con las demás, poniendo en acto la corresponsabilidad con todos y respecto de todos. Elabora criterios de discernimiento para el desarrollo de las relaciones humanas, sobre las oportunidades y los riesgos existentes en la aldea global. Integra los saberes técnico-profesionales y humanísticos en el análisis de casos profesionales. Valora el aporte que la Iglesia Católica realiza mediante el desarrollo de la Doctrina Social, en pos de la edificación de un mundo más humano. Asume los desafíos concretos que plantea la visión cristiana del hombre en la sociedad actual. Sintetiza lo aprendido durante el ciclo de formación humanística y lo aplica a la resolución de

problemas derivados de la actuación profesional, con una mirada propositiva desde el humanismo cristiano.

Contenidos mínimos.

La Doctrina Social de la Iglesia: Orígenes. Concepto. Justificación. Fuentes. Manifestaciones. Alcances. Principios fundamentales. La persona humana en su dignidad. Bien común y bien particular. Primacía del orden político sobre el orden económico.

Desafíos de la globalización: La globalización como “signo de los tiempos” (Juan Pablo II). El respeto por la dignidad humana. “Globalización de la solidaridad.” Laudato Sí (Francisco) y el compromiso con la casa común y con el otro. Propiedad, trabajo y empresa para el desarrollo humano integral. La seguridad social. La sociedad justa. Justicia social y distribución de la riqueza.

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA.

Desarrolla una experiencia práctica en una temática afín a su formación, como paso previo a su actuación profesional. Se integra a una organización y su equipo de trabajo, contribuyendo de esta forma a la transición entre la etapa formativa y la profesional. Comprende los problemas que se presentan en el ejercicio de la profesión, fomentando su juicio crítico y su capacidad investigativa y creativa. Aplica en distintos campos laborales las competencias adquiridas en el ámbito académico.

