

UNTREF

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE TRES DE FEBRERO

UNTREF

VIRTUAL

ANEXO I

**Licenciatura y Tecnicatura en Gestión y
Desarrollo de Personas en las
Organizaciones**

Modalidad a Distancia

Creación. Marzo de 2021



1. IDENTIFICACIÓN DE LA CARRERA

Denominación: Licenciatura en Gestión y Desarrollo de personas en las Organizaciones

Nivel: Grado Universitario

Tipo: Carrera completa

Modalidad: a distancia

Especialidad: Gestión y desarrollo de personas

Duración del Plan de Estudios: 4 años y medio. 3.392 horas reloj

Título a otorgar: Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones (3.392 horas)

Título intermedio Técnico/a Universitario/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones (1.856 horas)

Plan de estudios: Continuo, estructurado

Marco Normativo:

- Estatuto de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Reglamento de Estudios de la Universidad Nacional de Tres de Febrero
- SIED: RESOL-2019-175-APN-SECPU#MECCYT

2. OBJETIVOS DE LA CARRERA:

- Formar egresados universitarios capaces de reflexionar proactiva y objetivamente y, a partir de ello, poder interrogarse e interpretar, explicar y tomar decisiones relativas a:
 - Desarrollar las capacidades y competencias de las personas dentro de las organizaciones
 - Detectar las necesidades y oportunidades emergentes sobre los conocimientos a desarrollar
 - Potenciar las habilidades y capacidades técnicas desde una propuesta de acción colaborativa
 - Fomentar la innovación y la capacidad tecnológica
 - Producir acciones de formación y capacitación permanente
 - Establecer mecanismos de incorporación de personas a la organización que respondan a los valores compartidos.
 - Promover una cultura organizacional basada en una construcción con ética social y ambiental
 - Exigir el cumplimiento de toda la legislación que regula las actividades en el ámbito que se desenvuelve

- Actualizar permanentemente el marco normativo.
- Establecer políticas inclusivas, sin discriminación y protección sobre los abusos vinculados a las relaciones de poder.
- Promover el trabajo decente en aquellas organizaciones en las que se desempeñe
- Establecer a los derechos humanos como norma básica de convivencia social dentro de la organización
- Formar egresados universitarios capaces de relevar, sistematizar y producir información relativa a:
 - Las capacidades de las personas en el ámbito profesional en el que se desenvuelve
 - Los perfiles propios de las personas que ocupan cada puesto y/o función dentro de la organización
 - Detectar las necesidades de conocimientos, habilidades y competencias para poder cubrirlos en tiempo y forma
 - Mantener los salarios actualizados, con coberturas sociales que cubran las necesidades de las personas y régimen de beneficios.
 - Promover el desarrollo personal, laboral, profesional dentro de las organizaciones de cada uno de sus integrantes.
 - Gestionar los conocimientos y capacidades de las personas, vinculadas a las necesidades de cada organización.
 - Evaluar sistemáticamente el clima laboral
 - Asistir al ápice estratégico de la organización, para que desarrollen una cultura organizacional colaborativa y sinérgica
- Contribuir a:
 - la generación de profesionales con formación universitaria, capacidad creativa, disponibilidad tecnológica y actitud de servicio;
 - la comprensión proactiva de las situaciones emergentes de la cotidianeidad laboral, la solución de problemas presentes en las mismas y la satisfacción de demandas y necesidades en el campo que les es específico.
 - la valoración práctica del esfuerzo colectivo para el mejoramiento tanto de la calidad productiva como de la calidad de vida laboral de las organizaciones de las cuales son proactivos, comprometidos y solidarios agentes de cambio.
 - el fortalecimiento de los Derechos Humanos y el trabajo decente en el ámbito de cada organización en la que se desempeñe como profesional, instalando dichos valores para la construcción de una cultura organizacional sólida

3. TÍTULOS DE LA CARRERA

3.1. Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

El alumno que haya aprobado la totalidad de las materias correspondientes a la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones, incluidos los trabajos finales, recibirá el título de "Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones".

La aprobación de las materias, en todos los casos, requerirá en última instancia de una evaluación final presencial y escrita, realizada por profesionales docentes designados por esta Universidad. Dicha evaluación podrá incluir también, en forma adicional y en los casos en que se disponga, de una evaluación oral.

El Trabajo Final Integrador de Licenciatura, cuya presentación deberá cumplir los contenidos y formalidades que oportunamente se establezcan, deberá ser expuesto y defendido ante los profesores de esta Universidad que oportunamente se designen para tal efecto.

3.2. Técnico/a Universitario/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

El alumno que haya aprobado la totalidad de las materias correspondientes al tramo de Tecnicatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones, incluido el Trabajo Final Integrador, recibirá el título de "Técnico/a Universitario/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones".

La aprobación de las materias, en todos los casos, requerirá en última instancia de una evaluación final presencial y escrita, realizada por profesionales docentes designados por esta Universidad. Dicha evaluación podrá incluir también, en forma adicional y en los casos en que se disponga, de una evaluación oral.

El Trabajo Final Integrador de Tecnicatura, cuya presentación deberá cumplir los contenidos y formalidades que oportunamente se establezcan, deberá ser expuesto y defendido ante los profesores de esta Universidad que oportunamente se designen para tal efecto.

4. PERFILES DE LOS TÍTULOS

4.1. Perfil del Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

El Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, es un egresado universitario capaz de interpretar, explicar y tomar pertinentes decisiones relativas al mundo del trabajo y la dinámica que se genera entre las diferentes instituciones, organizaciones y actores que lo componen.

El enfoque con que se ha abordado su formación pone énfasis en la apropiación de los espacios interdisciplinarios y tecnológicos, generando capacidades para ajustarse a las transformaciones y adoptar soluciones específicas, sobre la base del análisis crítico de las variables que intervienen en la toma de decisiones.

Los pilares esenciales sobre los que basa el ejercicio de su profesión son Los Derechos Humanos, el fiel cumplimiento de la legislación laboral vigente, el trabajo decente, el cumplimiento productivo de la organización basado en el desarrollo y potencial de las personas, la salud ocupacional, las relaciones laborales.

Tiene conocimientos de gestión general de personas en todas la habilidades requeridas: reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, compensaciones e incentivos, prestaciones, seguridad e higiene, derecho y disciplinas laborales, convenios colectivos de trabajo, contrataciones, diseño de cargos y tareas, administración por competencias, derechos humanos, calidad de vida laboral, empleo decente, salud ocupacional, cultura organizacional, negociación y resolución de conflictos, tecnologías aplicadas a la gestión de personas, fundamentos de economía, finanzas, matemáticas y estadística. Administración, cultura general y metodología de la investigación.

Posee capacidad para:

- seleccionar criterios y construir categorías para el relevamiento de datos e información que hacen a sus tareas y responsabilidades;
- utilizar el conocimiento de las variables contextuales en la formulación de pautas y criterios para el relevamiento de datos con vistas al continuo perfeccionamiento de su quehacer;
- colaborar en la gestión y evaluación de organizaciones y emprendimientos, así como en el diseño e implementación de estrategias destinadas al mejoramiento del desempeño de la organización en que se halla inserto;
- entender el entorno laboral que le es propio, por lo que se encuentra con la capacidad necesaria para detectar problemas, diagnosticar posibles causas y proponer soluciones a los mismos;
- usar eficientemente las competencias de liderazgo que le permite la conducción democrática y participativa del personal a su cargo, sabiéndoles transmitir conocimientos y estímulo, así como recursos, orientación y experiencia;
- captar la importancia del trabajo en equipo, por lo que, a través de dicho instrumento, conformar, promover, sostener y alentar la integración y productividad grupal, con renovado clima de motivación, compromiso y sentido de pertenencia;
- para cumplir y hacer cumplir las legislaciones, normas y procedimientos que hacen a las pertinentes interrelaciones organizacionales dentro de la sociedad-mercado, velando por la idoneidad de las tareas realizadas atendiendo de conformidad las reglamentaciones en vigencia;
- emplear las competencias para gestionar, organizar, delegar y supervisar lo que le permite realizar con eficiencia y responsabilidad su propia tarea, siendo el principal recurso para que las personas que le reportan pueda hacer lo propio.
- Orientar sus tareas centrado en resultados a fin de alcanzar la efectiva concreción -tanto cuantitativa como cualitativamente- de los objetivos bajo su responsabilidad;

- generar, promover y mantener el trabajo decente en la organización que se desempeñe profesionalmente;
- asegurar el cumplimiento del ejercicio activo de los Derechos Humanos dentro de la organización y en su vida profesional y personal;
- resolver problemas de alta complejidad vinculado al ejercicio de su profesión

Tiene conciencia del compromiso intelectual y social y de la responsabilidad ética que conlleva su práctica profesional y ha desarrollado una actitud crítica y cooperante que le permite autoevaluar objetivamente su trabajo, así como la de poder integrar equipos interdisciplinarios aceptando propuestas y sugerencias que innoven y mejoren su desempeño.

Valora debidamente la importancia que implica la aplicación práctica de la *Responsabilidad Social* en las organizaciones en las que se desempeñará profesionalmente ya que, al egresar, contará con los recursos básicos necesarios -tanto aptitudinales como actitudinales- que le permitirá ser modelo a emular en dichos ámbitos laborales y en lo que hace a la *Calidad Humana*, en las organizaciones, y a la *Calidad Ciudadana*, en las comunidades de la que es miembro proactivo, responsable y comprometido.

4.2. Perfil del Técnico/a Universitario/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

El Técnico/a Universitario/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones de la Universidad Nacional de Tres de Febrero está debidamente formado y cuenta con los recursos - tanto aptitudinales como actitudinales - que le permite desempeñarse con probidad y compromiso en organizaciones, siendo, por ello, capaz de entender e impulsar las transformaciones necesarias para elevar la calidad y virtuosidad de los vínculos profesionales que se generan en el ámbito del trabajo.

Tiene conocimientos de:

- el contexto socio histórico, su transformación y problemática contemporánea lo que le posibilita entender la compleja y dinámica interrelación existente entre las organizaciones y la sociedad dentro del cual éstas se encuentran proactiva y responsablemente insertas;
- los esquemas conceptuales de las ciencias sociales que posibilitan la comprensión de la cultura y de las relaciones interpersonales que se dan en los espacios sociales dentro de los cuales opera;
- las herramientas comunicacionales a partir de las cuales propicie el eficiente y empático interrelacionamiento, así como el entendimiento y la comprensión recíproca, en el ámbito de trabajo que le es propio;

Posee capacidad para:

- seleccionar criterios y construir categorías para el relevamiento de datos e información que hacen a sus tareas y responsabilidades;
- utilizar el conocimiento de las variables contextuales en la formulación de pautas y criterios para el relevamiento de datos con vistas al continuo desarrollo organizacional;

- colaborar en la gestión y evaluación de organizaciones y emprendimientos a las que se les presta servicios profesionales;
- entender el entorno laboral que le es propio, por lo que se encuentra con la capacidad necesaria para detectar problemas, diagnosticar posibles causas y proponer soluciones a los mismos;
- usar eficientemente las competencias de liderazgo que le permite la conducción democrática y participativa del personal a su cargo, sabiéndoles transmitir conocimientos y estímulo, así como recursos, orientación y experiencia;
- captar la importancia del trabajo en equipo, por lo que, a través de dicho instrumento, conformar, promover, sostener y alentar la integración y productividad grupal, con renovado clima de motivación, compromiso y sentido de pertenencia;
- para cumplir y hacer cumplir las legislaciones, normas y procedimientos que hacen a las pertinentes interrelaciones organizacionales dentro de la sociedad-mercado, velando por la idoneidad de las tareas realizadas atendiendo de conformidad las reglamentaciones en vigencia;
- emplear las competencias para gestionar, organizar, delegar y supervisar lo que le permite realizar con eficiencia y responsabilidad su propia tarea, siendo el principal recurso para que las personas que le reportan pueda hacer lo propio.
- Orientar sus tareas centrado en resultados a fin de alcanzar la efectiva concreción -tanto cuantitativa como cualitativamente- de los objetivos bajo su responsabilidad;
- generar, promover y mantener el trabajo decente en la organización que se desempeñe profesionalmente;
- asegurar el cumplimiento del ejercicio activo de los Derechos Humanos dentro de la organización y en su vida profesional y personal;
- resolver problemas de mediana complejidad vinculado al ejercicio de sus capacidades técnicas

Tiene conciencia del compromiso intelectual y social y de la responsabilidad ética que conlleva su práctica profesional y ha desarrollado una actitud crítica y cooperante que le permite autoevaluar objetivamente su trabajo, así como la de poder contribuir para formar e integrar equipos interdisciplinarios aceptando propuestas y sugerencias que innoven y mejoren su desempeño.

Valora debidamente la importancia que implica la aplicación práctica de la *Responsabilidad Social* en las organizaciones en las que se desempeñará profesionalmente ya que, al egresar, contará con los recursos básicos necesarios -tanto aptitudinales como actitudinales- que le permitirá ser modelo a emular en dichos ámbitos laborales y en lo que hace a la *Calidad Humana*, en las organizaciones, y a la *Calidad Ciudadana*, en las comunidades de la que es miembro proactivo, responsable y comprometido.

5. ALCANCES DE LOS TÍTULOS

5.1. Alcances del título de Licenciado/a en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

Dispone de competencias profesionales – tanto aptitudinales como actitudinales – para contar con una observación, comprensión y reflexión estratégica direccionadas a cambios en las necesidades vinculadas a los conocimientos, habilidades y competencias de las personas dentro de las organizaciones contando con saberes que le permiten:

- Planificar, organizar, conducir y evaluar la dinámica de las relaciones laborales que se desarrollan dentro de la organización y que también impactan más allá de la organización.
- Seleccionar personas con arreglo a diferentes perfiles de formación y evaluar su desempeño y formular programas y proyectos de capacitación en empresas y organizaciones.
- Diseñar, implementar y evaluar programas y proyectos de reestructuración y reconversión de las habilidades y competencias necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales, de equipo, de negocio e individuales.
- Diseñar y evaluar sistemas de gestión del desempeño orientados al desarrollo de las capacidades actuales y futuras de las personas que son parte de la organización.
- Asesorar en la formulación de estrategias orientadas a resolver conflictos actuales y potenciales en materia laboral.
- Contribuir con actitud interdisciplinaria a la implementación de nuevas tecnologías que acompañen la evolución de las necesidades actuales y que permitan anticipar las necesidades futuras en forma efectiva.
- Asesorar en lo concerniente a la optimización permanente del espacio laboral, velando por condiciones edilicias funcionales a la dinámica del trabajo y conformes a lo regido por las normas de Seguridad e Higiene vigentes.
- Realizar estudios e investigaciones elaborando sus correspondientes informes y documentaciones relativas a una política de remuneración y compensación total adecuada.

5.2. Alcances del título de Técnico/a Universitario en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones

Dispone de competencias – tanto aptitudinales como actitudinales – que le permiten desempeñarse como un idóneo profesional dentro de las organizaciones y emprendimientos de las que forma parte, proactiva y comprometidamente, contando con saberes que le permiten:

- Gestionar la aplicación de instrumentos de evaluación y propuestas de mejora en materia de beneficios y servicios internos al personal.
- Relevar información para la evaluación de sistemas de comunicación ágiles, intra e intersectorial.
- Realizar las tareas previas de preparación para el diseño e implementación de programas y proyectos de reestructuración.

- Realizar la evaluación económico-financiera de proyectos
- Asesorar en la formulación de políticas y estrategias de desarrollo y/o mejoras en la capacitación técnica y formación profesional del personal.

Colaborar en:

- Formular criterios y construir categorías para diseñar políticas de administración de personal efectivas.
- el planeamiento, conducción y evaluación de programas y proyectos
- el diseño, redacción e implementación de estrategias destinadas al mejoramiento de la gestión en el desarrollo de las personas dentro de la organización;
- la formulación de propuestas destinadas a la resolución de situaciones de conflicto y el cuidado del clima laboral en el marco de organización;
- la selección de colaboradores, así como el desarrollo y evaluación de programas y proyectos de capacitación de los recursos humanos.

6. REQUISITOS DE ADMISIÓN

- Estudios Secundarios completos o Educación Polimodal completa.
- Los mayores de 25 años que no posean título secundario, pero acrediten experiencia laboral reconocida y comprobada, previa evaluación y entrevista especial, podrán inscribirse según artículo 7º de la Ley de Educación 24.521/95
- Cumplimentar las actividades relativas al ingreso a las carreras, aprobadas por los órganos de administración académica de la Universidad.

7. ACTIVIDADES CURRICULARES

Los alumnos que cursen la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones deberán completar, con carácter obligatorio, el desarrollo de las siguientes actividades curriculares:

Ciclo de tecnicatura:

1. Teorías de la administración
2. Cuestiones de sociología, economía y política
3. Relaciones sociales del trabajo
4. Introducción a la gestión de las personas
5. Informática Nivel I
6. Fundamentos de Matemáticas y Estadística
7. Cultura contemporánea
8. Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo
9. Inglés Nivel I
10. Diseño de Organizaciones y procesos
11. Fundamentos de economía y finanzas

12. Introducción a la Problemática del Mundo Contemporáneo
13. Tecnologías aplicadas a la gestión de personas
14. Gestión de personas I
15. Psicología laboral
16. Problemas de Historia del Siglo XX
17. Derecho Individual del trabajo
18. Indicadores de gestión de personas
19. Administración General
20. Liderazgo y Trabajo en Equipo
21. Prácticas en la gestión de personas I
22. Gestión de personas II
23. Taller y trabajo final integrador de tecnicatura

Ciclo superior de Licenciatura:

24. Tendencias en el mundo del trabajo
25. Cultura organizacional
26. Informática Nivel II
27. Derecho colectivo del trabajo
28. Gestión de personas III
29. Inglés Nivel II
30. Calidad de vida laboral
31. Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional
32. Metodología de la Investigación
33. Gestión de personas IV
34. Condiciones y medio ambiente del trabajo
35. Sistema de Relaciones laborales
36. Dirección Estratégica de personas
37. Inglés Nivel III
38. Negociación y resolución de conflictos
39. Marco normativo de la Seguridad social
40. Gestión de personas V
41. Prácticas en la gestión de personas II
42. Taller y Trabajo Final Integrador de Licenciatura

8. PLAN DE ESTUDIOS

8.1. Estructura, régimen de cursado y carga horaria:

El plan de estudios de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones se divide un ciclo de pregrado (tecnicatura) y un ciclo superior (licenciatura); tiene una duración total de 3.392 horas reloj distribuidas en 4 (cuatro) años y un cuatrimestre, con 2 (dos) cuatrimestres por año

El ciclo de tecnicatura consta de 22 asignaturas más un taller de trabajo final y un Trabajo Final Integrador. La carga horaria total de las actividades es de 1.856 horas reloj distribuidas en 2 (dos) años y un cuatrimestre calendario.

La licenciatura completa comprende las 23 actividades curriculares del ciclo de tecnicatura más las 18 asignaturas, el taller de trabajo final y el Trabajo Final Integrador del Ciclo Superior, completando la carga horaria total de 3.392 horas reloj

La carga horaria de cada actividad curricular se distribuye a lo largo del cuatrimestre, contemplando actividades teórico-prácticas, foros de intercambio y consultas con los docentes y su aprobación requerirá en última instancia de una evaluación final presencial y escrita, realizada por profesionales docentes designados por esta Universidad. Dicha evaluación podrá incluir también, en forma adicional y en los casos en que se disponga, de una evaluación oral.

El Taller y trabajo final integrador de cada ciclo tendrá una forma de evaluación específica consistente en la presentación de trabajos escritos que se determinarán en cada caso. El Trabajo Final también tendrá una forma de evaluación específica y deberá ser expuesto y defendido ante los profesores de esta Universidad que oportunamente se designen para tal efecto.

Asignaturas/ Actividades	Cuatrimestre	Carga horaria	
		Semanal	Total
Teorías de la administración	1ero.	5	80
Cuestiones de sociología, economía y política	1ero.	4	64
Relaciones Sociales del Trabajo	1ero.	5	80
Introducción a la Gestión de Personas	1ero.	5	80
Informática Nivel I	2do.	2	32
Fundamentos de Matemáticas y Estadística	2do.	5	80
Cultura Contemporánea	2do.	4	64
Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo	2do.	5	80
Inglés Nivel I	2do.	2	32
Diseño de Organizaciones y procesos	3ro.	5	80
Fundamentos de Economía y Finanzas	3ro.	5	80
Introducción a la Problemática del Mundo Contemporáneo	3ro.	4	64
Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	3ro.	5	80
Gestión de personas I	3ro.	5	80
Psicología Laboral	4to.	5	80
Problemas de Historia del Siglo XX	4to.	4	64
Derecho Individual del Trabajo	4to.	5	80
Indicadores de gestión de personas	4to.	5	80

Administración General	4to.	5	80
Liderazgo y Trabajo en Equipo	5to.	5	80
Prácticas en la gestión de personas I	5to.	5	80
Gestión de personas II	5to.	5	80
Taller y trabajo final integrador de tecnicatura	5to.	16	256
Ciclo de Tecnicatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones		1.856 horas	
Tendencias en el mundo del trabajo	6to.	5	80
Cultura organizacional	6to.	5	80
Informática Nivel II	6to.	2	32
Derecho colectivo del trabajo	6to.	5	80
Gestión de personas III	6to.	5	80
Inglés Nivel II	7mo.	2	32
Calidad de vida laboral	7mo.	5	80
Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional	7mo.	5	80
Metodología de la Investigación	7mo.	4	64
Gestión de personas IV	7mo.	5	80
Condiciones y medio ambiente del trabajo	8vo.	5	80
Sistema de Relaciones Laborales	8vo.	5	80
Dirección Estratégica de personas	8vo.	5	80
Inglés Nivel III	8vo.	2	32
Negociación y Resolución de conflictos	8vo.	5	80
Marco normativo de la seguridad social	9no.	5	80
Gestión de personas V	9no.	5	80
Prácticas en la gestión de personas II	9no.	5	80
Taller y Trabajo Final Integrador de Licenciatura	9no.	16	256
Ciclo Superior de Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones		3.392 horas	

8.2. Articulación horizontal y vertical de las asignaturas

	Asignaturas/ Actividades	Cuatrim	Correlativas
Ciclo de Tecnicatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones			
01	Teorías de la administración	1ero.	Sin correlativa
02	Cuestiones de sociología, economía y política	1ero.	Sin correlativa
03	Relaciones Sociales del Trabajo	1ero.	Sin correlativa
04	Introducción a la gestión de personas	1ero.	Sin correlativa
05	Informática Nivel I	2do.	Sin correlativa
06	Fundamentos de Matemáticas y Estadística	2do.	Sin correlativa
07	Cultura Contemporánea	2do.	Sin correlativa
08	Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo	2do.	Sin correlativa
09	Inglés Nivel I	2do.	Sin correlativa
10	Diseño de Organizaciones y Procesos	3ro.	01. Teorías de la Administración
11	Fundamentos de Economía y Finanzas	3ro.	06. Fundamentos de Matemáticas y Estadística
12	Introducción a la Problemática del Mundo Contemporáneo	3ro.	Sin correlativa
13	Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	3ro.	Sin correlativa
14	Gestión de personas I	3ro.	05. Introducción a la gestión de personas
15	Psicología Laboral	4to.	05. Introducción a la Gestión de Personas
16	Problemas de Historia del Siglo XX	4to.	Sin correlativa
17	Derecho Individual del Trabajo	4to.	08. Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo

18	Indicadores de gestión de personas	4to.	13.Tecnologías aplicadas a la gestión de personas
19	Administración General	4to.	8. Diseño de Organizaciones y procesos
20	Liderazgo y Trabajo en Equipo	5to.	13.Tecnologías aplicadas a la gestión de personas
21	Prácticas en la gestión de personas I	5to.	14. Gestión de personas I 18. Indicadores de gestión de personas
22	Gestión de personas II	5to.	14. Gestión de personas I
23	Taller y trabajo final integrador de tecnicatura	5to.	18. Indicadores de gestión de personas 19. Administración general 20. Liderazgo y trabajo en equipo
Ciclo Superior de Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones			
24	Tendencias en el mundo del trabajo	6to.	13. Tecnologías aplicadas a la gestión de personas
25	Cultura organizacional	6to.	21. Prácticas en la gestión de personas I
26	Informática Nivel II	6to.	04. Informática Nivel I
27	Derecho colectivo del trabajo	6to.	17.Derecho individual del trabajo
28	Gestión de personas III	6to.	22.Gestión de personas II
29	Inglés Nivel II	7mo.	09. Inglés Nivel I
30	Calidad de vida laboral	7mo.	23.Taller y trabajo final integrador de tecnicatura
31	Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional	7mo.	20.Liderazgo y Trabajo en equipo
32	Metodología de la Investigación	7mo.	Sin correlativa
33	Gestión de personas IV	7mo.	28. Gestión de personas III
34	Condiciones y medio ambiente del trabajo	8vo.	30.Calidad de vida laboral

35	Sistema de Relaciones Laborales	8vo.	27.Derecho Colectivo del trabajo
36	Dirección Estratégica de personas	8vo.	23.Taller y trabajo final integrador de tecnicatura 31. Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional
37	Inglés Nivel III	8vo.	29. Inglés Nivel II
38	Negociación y Resolución de conflictos	8vo.	27. Derecho colectivo del trabajo
39	Marco normativo de la seguridad social	9no.	27.Derecho Colectivo del trabajo
40	Gestión de personas V	9no.	33. Gestión de personas IV
41	Prácticas en la gestión de personas II	9no.	21. Prácticas en la gestión de personas I 36. Dirección estratégica de personas
42	Taller y Trabajo Final Integrador de Licenciatura	9no.	23. Taller y trabajo final integrador de tecnicatura 36.Dirección Estratégica de personas

8.3. Organización por cuatrimestre de Asignaturas/Actividades Curriculares

1ero	Teorías de la administración	Cuestiones de sociología, economía y política	Relaciones sociales del trabajo	Introducción a la gestión de personas	
2do	Informática Nivel I	Fundamentos de matemáticas y estadística	Cultura Contemporánea	Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo	Inglés Nivel I
3ro	Diseño de organizaciones y procesos	Fundamentos de economía y finanzas	Introducción a la problemática del mundo contemporáneo	Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	Gestión de personas I

4to	Psicología Laboral	Problemas de historia del siglo XX	Derecho individual del trabajo	Indicadores de gestión de personas	Administración general
5to	Liderazgo y trabajo en equipo	Prácticas en la gestión de personas I	Gestión de personas II	Taller y trabajo final integrador de tecnicatura	
6to	Tendencias en el mundo del trabajo	Cultura organizacional	Informática Nivel II	Derecho colectivo del trabajo	Gestión de personas III
7mo	Inglés Nivel II	Calidad de vida laboral	Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional	Metodología de la investigación	Gestión de personas IV
8vo	Condiciones y medio ambiente del trabajo	Sistema de Relaciones laborales	Dirección estratégica de personas	Inglés Nivel III	Negociación y resolución de conflictos
9no	Marco normativo de la seguridad social	Gestión de personas V	Prácticas en la gestión de personas II	Taller y trabajo final integrador de licenciatura	

9. CONTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES CURRICULARES

Teorías de la administración

Concepto de administración: La administración como ciencia, técnica y arte. Orígenes y evolución de la disciplina. Concepto de Eficiencia, eficacia, efectividad, productividad. Estructura y diseño de la organización. Antecedentes. Teorías y enfoques de la administración. Enfoque Clásico (Taylor, Fayol y Ford). Enfoque Neoclásico. Teoría de las Relaciones Humanas. Teorías del Comportamiento. Enfoque Sistémico de la Administración: Teoría del Desarrollo. Teoría Matemática y Teoría de los Sistemas. Enfoque Situacional. Teoría vinculada a la administración en Argentina.

Cuestiones de sociología, economía y política

El conocimiento de lo social. Conceptos y categorías básicas acerca de lo social. Origen histórico de las ciencias sociales. Origen histórico de la sociología clásica. Principales problemas y condiciones que la hacen posible. Conceptos y categorías básicas acerca de lo social. El materialismo histórico. Orígenes y antecedentes. El

Estado. La ideología. El modo capitalista de producción. Plusvalía y acumulación. Las crisis cíclicas. El cambio social. La estratificación social. La enajenación. Estructura social capitalista. Cambio estructural y políticas sociales en Argentina.

Relaciones sociales del trabajo

El trabajo: concepto. Dinámica del concepto: cambios en los significados y valoraciones en distintas etapas históricas y modelos productivos. Debates actuales: cambios en el significado y "fin del trabajo". Modelos de producción. Modelos del proceso de trabajo: Taylorismo-fordismo. Modelos de competitividad: ohnismo - socio técnico - otros. La globalización y su impacto social. Las diferentes dimensiones de la globalización. Interdependencia de las economías y sus efectos sobre el comercio, las finanzas, el mercado de trabajo y el estado social de derecho. El rol de las políticas públicas nacionales para morigerar sus efectos y los mecanismos de intervención del Estado sobre el mercado de trabajo. Innovación y competitividad. Empleabilidad y condiciones de empleo. El empleo en el marco de los cambios tecnológicos. De las calificaciones a las competencias.

Introducción a la gestión de las personas

La organización, sus objetivos y el rol de las personas. La gestión de los recursos y la gestión de personas. Complejidad y valor del aporte humano a la organización. Los trabajadores y su ciclo de vida en la organización. La importancia del rol profesional en el desarrollo y gestión de las personas en las organizaciones. Objetivos alineados a los desafíos estratégicos de la organización, resolución de problemas transversales, y abordaje multidisciplinario para la acción. Modelos de gestión de personas y su vinculación a las necesidades organizacionales. El área de gestión de personas, sus objetivos, su finalidad y tipos de organización interna. Estructura interna del área: modelos y representaciones subyacentes. La delegación de funciones y/o tercerización de tareas.

Fundamentos de Matemáticas y Estadística

Operaciones Básicas. Campos numéricos: números naturales, enteros, racionales, irracionales, reales. Operaciones básicas en el campo de los números reales. Potenciación y radicación. Funciones. Funciones: Lineal, cuadrática, polinómica, racional, homográfica, racional, exponencial y logarítmica. Elementos de Estadística. Definiciones básicas. Etapas de la tarea estadística. Análisis Descriptivo. Bases de datos. Presentación de la información en cuadros y gráficos. Distribución de frecuencias. Gráficos. Medidas de posición, concentración y variabilidad. Elementos de Matemática Financiera. Porcentaje, bonificación y recargo. Interés simple y compuesto. Imposición a interés compuesto. Actualización y descuento

Cultura Contemporánea

El concepto de cultura. La concepción descriptiva y la concepción semiótica de la cultura. La proximidad y la ajenidad cultural en el contexto actual. La crisis de los paradigmas polares en el análisis de la cultura y la reformulación del concepto clásico de identidad. La dimensión de la globalización. Cultura - Ciudad. La tensión global - local. Lugares y no lugares. Los muros de la ciudad:

segregación espacial y fractura social. Espacio urbano y construcción de la otredad.

Cultura y sujeto. Cultura de consumo y postmodernidad. Emergencia y desarrollo del movimiento anti-mundialización..

Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo

Introducción al Derecho. Definiciones básicas y elementales del Derecho Constitucional, Derecho Público y Derecho Privado. Fuentes del Derecho del Trabajo. Bases teóricas y prácticas del conocimiento de diversas ramas del Derecho, problemas complejos e interdisciplinarios. Problemáticas socio-económicas del mundo laboral y su aplicabilidad en el sistema jurídico.

Diseño de organizaciones y procesos

Visión de la organización como sistema complejo de información y control. Caracterización de sistemas administrativos. Elementos que constituyen el sistema. Modelos de sistemas y su relación con la naturaleza de la organización. Las áreas de la organización: funciones y procesos. Niveles de autoridad, áreas de responsabilidad. Matriz de delegación de decisiones. Sistemas componentes: de planeamiento y gestión, comerciales, financieros, de personal, operativos. Tecnología de los sistemas aplicados a la gestión. Diferentes formas de diseño de la organización: metodologías y alternativas. Las formas básicas de articular tareas, flujo de información y decisiones. Los circuitos de normalización, regulación y control de las operaciones. Procedimientos para la evaluación del control interno. Auditoría de sistemas administrativos. Sistema de Control de Gestión.

Fundamentos de economía y finanzas

Principios básicos del análisis económico. El mercado: Oferta, demanda, determinación del equilibrio, efectos de la intervención estatal, elasticidades de oferta y demanda, excedentes del consumidor y el productor. La toma de decisiones. La conducta del consumidor: preferencias y elección racional, concepto de utilidad, restricción presupuestaria, derivación de la demanda individual y de mercado. El productor: función de producción y costos, maximización de beneficios, derivación de la curva de oferta individual y de mercado. Formas de mercado: competencia perfecta, monopolio, competencia monopolística, oligopolio: concepto y características principales, equilibrio y efectos económicos. Análisis costo - beneficio. Fallas de mercado: externalidades, bienes públicos, corrección de las fallas del mercado, intervención estatal.

Introducción a la Problemática del Mundo Contemporáneo

El mundo contemporáneo. Espacio y tiempo. La inserción social. Trabajo, tecnología y sociedad. Información y conocimiento. Universidad y crisis. Educación y sociedad. Política y movimientos sociales. La identidad nacional. Integración y perspectivas. Nuestra Universidad. Vocación y orientación.

Tecnologías aplicadas a la gestión de personas

Datos, información y conocimiento. Cadena de Valor y Catálogo de procesos de la Gestión de Recursos Humanos. Sistemas de información. Herramientas para la

Gestión de Personas (ERP, sistemas de gestión de documentos, Softwares específicos de Nómina, de Gestión del Talento, de experiencia del empleado, etc.). Seguridad de la información. Indicadores de Gestión.

Gestión de personas I

Atracción de Talento y Estrategia de Negocio. El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personas. Roles y Responsabilidades. Reemplazo de una vacante o generación de nueva necesidad. Relevamiento con la línea. Descripción de Puesto. Definición estrategia de búsqueda: promoción interna o candidatos externos. Fuentes de reclutamiento. Selección de perfiles potenciales. Entrevista de Selección. Validación del candidato final: evaluaciones técnicas y de potencial. Examen psicotécnico y examen médico y alta del nuevo empleado. Tercerización del proceso: ventajas y desventajas. El proceso de Inducción como instancia de confirmación mutua del proceso de selección.

Psicología laboral

Conceptos básicos de la disciplina. Clima laboral en una organización. Factores problemáticos presentes en las organizaciones: rotaciones, licencias, ausentismo, conflictos intergrupales. Cultura organizacional. Modalidad de la toma de decisiones. Distribución del poder. Caracterizaciones del ambiente laboral. Aspectos diferenciados en cada organización. Comportamiento de las personas en el ambiente laboral. Calidad de los vínculos entre los miembros. Expectativas personales (desarrollo, capacitación, compensaciones, beneficios, evaluación y reconocimiento. Relación con las jerarquías. Sentido de pertenencia. El impacto de los factores en la productividad.

Problemas de Historia del Siglo XX

La herencia del siglo XIX: el legado de las revoluciones burguesas y la revolución industrial. El nuevo ritmo de la economía. El reparto del mundo. Las principales corrientes ideológicas: el liberalismo, el nacionalismo y el socialismo. El mundo de entreguerras: Las guerras mundiales. La revolución Rusa y los avatares de la URSS hasta 1945. Los fascismos y el Holocausto. América Latina y la Argentina desde la modernización hasta 1945. La Guerra Fría: El enfrentamiento Este-Oeste. El desarrollo de la URSS desde 1945 a la perestroika. El nuevo rostro de la sociedad moderna. Latinoamérica y Argentina desde 1945 hasta principios de los '90

Derecho Individual del trabajo

Introducción y desarrollo completo de la Ley de Contrato de Trabajo. Contrato. Sujetos. Requisitos. Objeto. Derechos y deberes de las partes. Solidaridad. Modalidades de contrato de trabajo. Sueldo. Tutela. Licencias. Feriados. Maternidad. Jornada de trabajo y descanso semanal. Accidentes y enfermedades inculpables. Suspensiones por causas económicas y disciplinarias. Ius variandi. Transferencia de contrato de trabajo. Extinción de contrato de trabajo en sus diversas causas. Conducta temeraria y maliciosa. Normas jurídicas y principios del derecho del trabajo. Análisis y desarrollo de elementos principales de la ley de empleo público, ley de riesgos del trabajo, ley de empleo e indemnizaciones laborales.

Indicadores de gestión de personas

Concepto de información La información como recurso básico para la toma de decisiones. El rol del dato y la información en las organizaciones. La medición de resultados y cumplimiento de objetivos. El indicador: ¿Qué es y cómo se construye? Elementos: Unidad de medida, objetivo, fuente y frecuencia. Características del indicador: específico, medible, alcanzable, relevante y temporal. Indicadores de personas. Doble mirada: datos de rendimiento y datos de percepción. Combinación de mediciones (objetivas y subjetivas). Indicadores claves en gestión de personas: de reclutamiento y selección, de desarrollo y capacitación, de compromiso, de compensaciones y beneficios, de productividad, de clima laboral, entre otros.

Administración General

Conceptualizar a la administración y a la gestión desde el conocimiento holístico de la disciplina enfocado en: Paradigmas. Lo simple y lo complejo. Los paradigmas del modelo cultural. Análisis de la organización. La organización viable. Lo proyectado y lo posible. Planificación y diseño. Objetivos, políticas y estrategias. Los propósitos declarados. Prioridades y líneas de acción. El concepto de estrategia. El saber de los directivos. Conocimientos y creencias. Imágenes y emociones. El discurso directivo. Las formas de expresión. Transparencia y credibilidad. La gobernabilidad. La puesta en sintonía con lo social. Teoría del Caos y la Complejidad. Creatividad e innovación. Globalización, desarrollo local y globalización. (El aspecto social). Liderazgo y trabajo en equipo. Procesos de aprendizaje organizacional

Liderazgo y Trabajo en Equipo

Autoconocimiento y Autoliderazgo. El rol del Mando Medio. Las demandas del liderazgo de personas. Ejercicio de la Autoridad. Exigencias y expectativas del Rol. Trabajo en Equipo y Sinergia. Las "4C" del Trabajo en Equipo. Roles de Equipo. El Contrato Psicológico. Estilos de Conducción. Liderazgo Situacional. Nociones de Mentoring y Coaching. Ontología del Lenguaje y Actos del Habla. Programación Neurolingüística. Modelo de Planificación de la Comunicación Efectiva. Jerarquía de Motivadores.

Prácticas en la gestión de personas I

La gestión de personas y su impacto en la organización. Diferencia entre prácticas de gestión (¿Qué hace la organización y por qué?) y actividades (¿Cómo?). Las prácticas de gestión de personas y el aporte de valor a los desafíos estratégicos. Las actividades del área como acciones frecuentes y necesarias para implementar estrategias. Estudios de casos de buenas prácticas o programas en organizaciones vinculados a la Ética, Equidad (Diversidad, género, inclusión) e Integración Laboral. Prácticas exitosas en compañías (Programas de Jóvenes Profesionales, fuentes innovadoras, gaming en el proceso, entre otros).

Gestión de personas II

Compensaciones y Estrategia de Negocio. Política de Administración de Compensaciones. Los 4 pilares de la Estructura. Salario y Remuneración y Compensación Total. Beneficios. Análisis y Descripción de Puestos. Sistemas de

Evaluación de Puestos. Ranking y Ordenamiento. Grados. Escala. Factores. Sistema de Puntos. Ventajas y Desventajas de cada Metodología. Estructura de Compensaciones. Encuestas de Compensaciones. Compensación Total y Costo Laboral. Sistemas de Compensación Variables. Otros Componentes de la Compensación Individual.

Taller y trabajo final integrador de tecnicatura

El objetivo del taller es el de integrar y consolidar a través de un trabajo final, los contenidos curriculares correspondientes a las asignaturas del ciclo de tecnicatura. Para ello, a través del tutor a cargo del taller, se buscará que el estudiante presente un trabajo final donde plantee o describa una situación problematizante en la que pueda aplicar los conocimientos adquiridos durante la cursada de las asignaturas, para el análisis, interpretación, relación e identificación de variables y toma potencial de decisiones de mediana complejidad con el fin de entregar un trabajo que valide sus capacidades técnicas.

Tendencias en el mundo del trabajo

Factores que influyen en el mercado laboral: aspectos sociales, hábitos de consumo, nuevas tecnologías (inteligencia artificial, big Data, conectividad) , globalización, políticas de gobierno entre otros. Nuevas competencias requeridas. Nuevos perfiles profesionales. Gestión del talento. Aumento de la movilidad. Home office. Flexibilidad. Coworking.

Cultura organizacional

Distintos enfoques para el estudio de la cultura organizacional. Influencia de la cultura en general, la cultura dominante y las subculturas en los comportamientos organizacionales. Análisis de la cultura organizacional: métodos cuantitativos y cualitativos. Estudios comparativos de culturas organizacionales. Fusiones y adquisiciones. Transiciones entre culturas. Construcción de culturas organizacionales.

Derecho colectivo del trabajo

Análisis y desarrollo de los derechos colectivos del trabajo. Desarrollo de la Ley de Asociaciones Sindicales y Ley de Negociación Colectiva. Modelo sindical argentino. Libertad y democracia sindical. Personería gremial. Encuadramiento Sindical. Representantes Sindicales. Tutela Sindical. Abordar la negociación colectiva como instrumento fundamental de las relaciones colectivas de trabajo. Conflictos Colectivos de Trabajo. Huelga, conciliación y arbitraje. Servicios esenciales. Convenios Colectivos de Trabajo: foco y desarrollo de convenios de alto grado de representatividad.

Gestión de personas III

Formación y Estrategia de Negocio. Política de Formación. Aprendizaje Adulto en Ámbito Profesional y Organizacional. Capacitación técnica y desarrollo de competencias. Detección de necesidades individuales y organizacionales. Planificación y Presupuesto Anual. Capacitaciones Internas y Externas. Diseño Didáctico. Recursos disponibles. El rol del Facilitador. El Manual del Formador.

Formación de Formadores Internos. Evaluación de la Actividad de Formación. Eficacia y Transferencia al ámbito de Trabajo.

Calidad de vida laboral

Concepto general de calidad. Vinculación entre calidad del producto o servicio y la calidad de vida del trabajador interviniente. Calidad de vida personal. Satisfacción laboral. Expectativas y motivación. Actitudes hacia el trabajo. Implicación y compromiso. Autopercepción. Calidad de vida y medio ambiente de trabajo. Ergonomía. Seguridad e higiene. Nuevas tecnologías. Contenido del trabajo. Calidad de vida y organización. Cultura organizacional. Participación y toma de decisiones. Efectividad y productividad. Comunicación. Calidad de vida y entorno sociolaboral. Bienestar. Condiciones de vida. Políticas de empleo y estabilidad laboral. Prejubilación.

Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional

Introducción a la innovación y su relación con el cambio y el desarrollo organizacional. Pensamiento de diseño y diseño centrado en personas. Agilidad Organizacional. Gestión ágil de proyectos: metodologías de diseño, gestión y seguimiento basadas en enfoques flexibles. Bases conceptuales de la agilidad y su relación con las competencias de conducción, liderazgo y facilitación de los procesos de cambio e innovación.

Metodología de la Investigación

Lógica. Lenguaje, funciones del lenguaje, niveles del lenguaje. Semiótica. Introducción histórica a la epistemología. Contextos de *descubrimiento* y justificación. Conocimiento y ciencias. Inductivismo. Método hipotético- deductivo. Método hipotético deductivo liberalizado. La evolución de la ciencia como evolución de paradigmas. Ciencia Normal. La investigación bajo el paradigma. Modelos de aplicación. Paradigmas y ciencias sociales. Programas de investigación. La evolución de la ciencia como programa de investigación. Estructuras de las teorías científicas. Ciencia y desarrollo.

Gestión de personas IV

Gestión del Desempeño y Estrategia de Negocio. Política de Gestión del Desempeño. Desempeño y Potencial. Sistemas de Evaluación del Desempeño. Qué, Cómo y Para Qué Evaluar. Definición de la herramienta adecuada para la organización. Plataforma y Formulario de Evaluación del Desempeño. Formación a Evaluadores y Evaluados. Procesamiento de Información y Definición de Acciones de Desarrollo a nivel Organizacional. Seguimiento Integral y Permanente del Proceso.

Condiciones y medioambiente del trabajo

Introducción a la Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional. Riesgo, peligro. Prevención y acción preventiva. Normativa nacional aplicable a la disciplina. Personas jurídicas públicas y privadas según Código Civil y Comercial. Clasificación de personas jurídicas públicas y privadas que intervienen en el sistema de Riesgos del Trabajo. Riesgos del Trabajo. Clasificación de riesgos que puedan ocasionar

enfermedades profesionales y que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Normativa nacional aplicable. Contingencias cubiertas por la Ley de Riesgos del Trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes in itinere). Incapacidades descriptas en la Ley de Riesgos del Trabajo. Relevamiento de Agentes de Riesgo (RAR) – Relevamiento general de Riesgos Laborales (RGRL). Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina Laboral- Obligatoriedad

Sistema de Relaciones laborales

Origen y evolución del concepto relaciones laborales. Análisis de las distintas teorías. Enfoque Sistémico de John Dunlop. Elementos del sistema: entorno, actores y mecanismos. Los sujetos de la relación laboral. La organización sindical y las asociaciones empresarias: factores de producción, procesos internos y productos organizativos. Desequilibrios en la economía social del mercado de trabajo. Política estatal y mercado de trabajo. Mecanismos de intervención. Del Estado Benefactor al Estado Social Activo. El rol central del Estado como determinante del modelo. El Sistema de Relaciones Laborales como regulador del conflicto. Mecanismos e instituciones de relación entre los actores. La negociación colectiva. Niveles de negociación: empresa, rama, actividad y acuerdos marco. Determinantes de la negociación colectiva. Cambios en sus contenidos. Impacto de los cambios tecnológicos. Desafíos de las nuevas relaciones laborales. El modelo de relaciones laborales en la Argentina. Evolución histórica y caracterización. Escenarios de cambios y desafíos actuales en el sistema argentino.

Dirección estratégica de personas

Evolución en la dirección estratégica de personas. El Valor de las personas en la productividad organizacional. Integración de la estrategia de gestión de las personas con la estrategia de la organización. Desarrollo de escenarios futuros y planificación de la evolución del modelo de gestión organizacional y de las personas. Integración de las políticas de gestión de las personas en el contexto organizacional. Proceso de decisión integrando presupuesto, capacidades organizacionales, medición de resultados y cambios propuestos. Identificación de tendencias y nuevas demandas de la sociedad en cuestiones de Responsabilidad social, Diversidad, Inclusión y Bienestar laboral.

Negociación y resolución de conflictos

Conceptos básicos. Definición de un problema. Análisis de los problemas. Conflicto laboral. Modos de resolución de conflicto: Juicio, mediación, negociación, arbitraje. Habilidades negociadoras. Actitud ante el conflicto. Opciones, alternativas, elaboración de estrategias. Tipos de estrategias. Estilos de negociación. Condicionantes de la negociación. Errores comunes en una negociación. La persuasión como forma de resolver un conflicto. Estudio de casos.

Marco normativo de la seguridad social

Concepto y principios. Política y seguridad social. Relación entre el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social. Fuentes del Derecho de la Seguridad Social. Análisis y desarrollo del sistema previsional argentino. Prestaciones. Jubilaciones y pensiones. Invalidez y muerte. Regímenes diferenciales y especiales. Asignaciones familiares. Accidentes y enfermedades de trabajo.

Prestaciones. Desempleo. Organismos de gestión. Sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Ley 24241.

Gestión de personas V

Desarrollo de Carrera y Estrategia de Negocio. Política de Desarrollo de Carrera. Desarrollo y Potencial. Análisis y Evaluación de Potencial. Planeamiento y Coaching de Carrera. Anclas de Carrera. Programas de Alto Potencial y Gestión de Personas Clave. Cuadros de Reemplazo. Gestión de Talento en Contexto VUCA.

Prácticas en la gestión de personas II

Modelos de gestión basados en la participación y el empowerment. La organización con gestión participativa: cultura organizacional y diseño organizativo que favorezca la toma de decisiones consensuadas. Estudios de casos de buenas prácticas o programas en organizaciones vinculadas a la Administración Participativa y/o la Responsabilidad Social en las organizaciones. Marca Empleadora y Concepto de Experiencia de Empleado como abordaje integrador.

Taller y Trabajo Final Integrador de Licenciatura

El objetivo del taller es el de integrar y consolidar a través de un trabajo final, los contenidos curriculares correspondientes a las asignaturas del ciclo de licenciatura. Para ello, a través del tutor a cargo del taller, se buscará que el estudiante presente un trabajo final donde plantee o describa una situación problematizante en la que pueda aplicar los conocimientos adquiridos durante la cursada de las asignaturas, para el análisis, interpretación, relación e identificación de variables y toma potencial de decisiones de mayor complejidad con el fin de entregar un trabajo que valide sus capacidades como profesional de la administración

Niveles de Inglés e Informática

Los contenidos temáticos correspondientes a los niveles de inglés y de Informática, son comunes para todas las carreras de la Universidad y se encuentran prescriptos por la norma correspondiente.

10. CUADRO DE SÍNTESIS DE LA LICENCIATURA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES (A DISTANCIA)

1er. AÑO						
1er CUATRIMESTRE						
Asignaturas	Carga horaria		Regimen de cursada	Régimen de correlativas	Regular/libre	Modalidad de cursada
	Semanal	Total				
Teorías de la administración	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Cuestiones de sociología, economía y política	4	64	Cuatrimestral	Sin correlativa	R	A distancia
Relaciones sociales del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Introducción a la gestión de personas	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
2do CUATRIMESTRE						
Informática Nivel I	2	32	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Fundamentos de matemáticas y estadística	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Cultura contemporánea	4	64	Cuatrimestral	Sin correlativa	R	A distancia
Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Inglés Nivel I	2	32	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia

2do. AÑO						
3er CUATRIMESTRE						
Asignaturas	Carga horaria		Régimen de cursada	Régimen de correlativas	Regular / Libre	Modalidad de cursada
	Semanal	Total				
Diseño de organizaciones y procesos	5	80	Cuatrimestral	Teorías de la administración	R/L	A distancia
Fundamentos de economía y finanzas	5	80	Cuatrimestral	Fundamentos de matemáticas y estadística	R/L	A distancia
Introducción a la problemática del mundo contemporáneo	4	64	Cuatrimestral	Sin correlativa	R	A distancia
Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	5	80	Cuatrimestral	Sin correlativa	R/L	A distancia
Gestión de personas I	5	80	Cuatrimestral	Introducción a la gestión de personas	R/L	A distancia
4to CUATRIMESTRE						
Psicología laboral	5	80	Cuatrimestral	Introducción a la gestión de personas	R/L	A distancia
Problemas de historia del siglo XX	4	64	Cuatrimestral	Sin correlativa	R	A distancia
Derecho individual del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Ordenamiento jurídico y mundo del trabajo	R/L	A distancia
Indicadores de gestión de personas	5	80	Cuatrimestral	Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	R/L	A distancia
Administración general	5	80	Cuatrimestral	Diseño de Organizaciones y procesos	R/L	A distancia

A

3er. AÑO						
5to CUATRIMESTRE						
Asignaturas	Carga horaria		Regimen de cursada	Régimen de correlativas	Regular/libre	Modalidad de cursada
	Semanal	Total				
Liderazgo y trabajo en equipo	5	80	Cuatrimestral	Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	R/L	A distancia
Prácticas en la gestión de personas	5	80	Cuatrimestral	Gestión de personas I - Indicadores de gestión de personas	R	A distancia
Gestión de personas II	5	80	Cuatrimestral	Gestión de personas I	R/L	A distancia
Taller y trabajo final integrador de tecnicatura	16	256	Cuatrimestral	Indicadores de gestión de personas - Administración general - Liderazgo y trabajo en equipo	R	A distancia
Tecnicatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones 1856 horas						
6to CUATRIMESTRE						
Tendencias en el mundo del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Tecnologías aplicadas a la gestión de personas	R/L	A distancia
Cultura organizacional	5	80	Cuatrimestral	Prácticas en la gestión de personas	R/L	A distancia
Informática Nivel II	2	32	Cuatrimestral	Informática Nivel I	R/L	A distancia
Derecho colectivo del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Derecho individual del trabajo	R/L	A distancia
Gestión de personas III	5	80	Cuatrimestral	Gestión de personas II	R/L	A distancia

f

4to. AÑO						
7mo CUATRIMESTRE						
Asignaturas	Carga horaria		Régimen de cursada	Régimen de correlativas	Regular/libre	Modalidad de cursada
	Semanal	Total				
Inglés Nivel II	2	32	Cuatrimestral	Inglés Nivel I	R/L	A distancia
Calidad de vida laboral	5	80	Cuatrimestral	Taller y trabajo final integrador de tecnicatura	R/L	A distancia
Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional	5	80	Cuatrimestral	Liderazgo y Trabajo en equipo	R/L	A distancia
Metodología de la investigación	4	64	Cuatrimestral	Sin correlativa	R	A distancia
Gestión de personas IV	5	80	Cuatrimestral	Gestión de personas III	R/L	A distancia
8vo CUATRIMESTRE						
Condiciones y medioambiente del trabajo	5	80	Cuatrimestral	Calidad de vida laboral	R/L	A distancia
Sistema de Relaciones Laborales	5	80	Cuatrimestral	Derecho Colectivo del trabajo	R/L	A distancia
Dirección estratégica de personas	5	80	Cuatrimestral	Taller y trabajo final integrador de tecnicatura - Herramientas para el cambio, la innovación y el desarrollo organizacional	R/L	A distancia
Inglés Nivel III	2	32	Cuatrimestral	Inglés Nivel II	R/L	A distancia
Negociación y resolución de conflictos	5	80	Cuatrimestral	Derecho colectivo del trabajo	R/L	A distancia

f

5to. AÑO						
9no CUATRIMESTRE						
Asignaturas	Carga horaria		Régimen de cursada	Régimen de correlativas	Regular/libre	Modalidad de cursada
	Semanal	Total				
Marco normativo de la seguridad social	5	80	Cuatrimestral	Derecho Colectivo del trabajo	R/L	A distancia
Gestión de personas V	5	80	Cuatrimestral	Gestión de personas IV	R/L	A distancia
Prácticas en la gestión de personas II	5	80	Cuatrimestral	Prácticas en la gestión de personas I - Dirección estratégica de personas	R	A distancia
Taller y trabajo final integrador de licenciatura	16	256	Cuatrimestral	Taller y trabajo final integrador de tecnicatura - Dirección Estratégica de personas	R	A distancia
Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Personas en las Organizaciones 3.392horas						

f