

Diseño Curricular Jurisdiccional AÑO 2023

TECNICATURA SUPERIOR EN GESTION
DEL CAPITAL HUMANO

RN
RIO NEGRO

EDUCACIÓN
Y DERECHOS
HUMANOS

AUTORIDADES PROVINCIALES DE RIO NEGRO

GOBERNADORA

Arabela CARRERAS

MINISTRO DE EDUCACION

Pablo NUÑEZ

SECRETARIO DE EDUCACION

Duilio MINIERI

DIRECTORA GENERAL DE EDUCACION

Romina FACCIO

DIRECTORA DE EDUCACION SUPERIOR Y FORMACION

Prof. Eliana Mariza HERNANDEZ

DIRECTOR DE EDUCACIÓN PRIVADA

Gabriel Blanco

EQUIPO JURISDICCIONAL CURRICULAR

Lucia Noemi BARGALLO

Julieta ALBREIU

Jessica Daniela CONTRERA

Betina Pizzuto

EQUIPO INSTITUCIONAL

IPAP RIO NEGRO

Presidente del Directorio: Dr. Martín ALCALDE

Coordinación Académico: Mg. Hugo V. VILLCA

Coordinadora General: Lic. Belén Álvarez Costa

Índice

CAPÍTULO I	7
1.MARCO DE LA POLÍTICA EDUCATIVA PROVINCIAL Y NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL	7
1.1 La Educación Técnico Profesional en la Provincia de Río Negro. Antecedentes y nuevos contextos.....	7
Marco Normativo para la Educación Técnico Profesional	8
CAPÍTULO II	10
2. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN TÉCNICA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	10
▪ 2.1 La Tecnicatura Superior en Gestión del Capital Humano.....	10
▪ 2.2. Ficha Técnica.....	10
Identificación de la certificación	10
▪ 2.3. Duración de la carrera	11
▪ 2.4. Carga horaria de la carrera.....	11
▪ 2.5. Perfil Profesional	11
2.5.1. Alcance del Perfil Profesional	11
2.5.2 Funciones que ejerce.....	12
2.5.3 Área Ocupacional	13
2.5.4 Habilitaciones profesionales	13
▪ 2.6. Condiciones de Ingreso	13
CAPÍTULO III	15
3. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA DE LA PROPUESTA CURRICULAR	15
▪ 3.1. Acerca del Currículum: el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje.....	15
▪ 3.2. Consideraciones Metodológicas	16
▪ 3.3. Acerca de la Evaluación	17
CAPÍTULO IV.....	18
4.ORGANIZACIÓN CURRICULAR	18
▪ 4.1. Definición y caracterización de los campos de formación y sus relaciones.	19
▪ 4.2 Carga horaria por campo.....	19
▪ 4.3 Definición de los Formatos Curriculares que integran la propuesta	19
CAPÍTULO V.....	22
5. ESTRUCTURA CURRICULAR- Mapa Curricular.....	22
CAPÍTULO VI.....	24
6. UNIDADES CURRICULARES	24
6.1. Unidades Curriculares. Componentes Básicos	24
6.2. CAMPO DE LA FORMACIÓN GENERAL	24

6.2.1 PRIMER AÑO	24
▪ 6.2.1.1 Estado y Sociedad	24
▪ 6.2.1.2 Administración General	25
6.2.2 TERCER AÑO	26
▪ 6.2.2.1 Teoría de las organizaciones públicas	26
6.3. CAMPO DE LA FORMACIÓN DE FUNDAMENTO.	26
6.3.1 PRIMER AÑO	26
▪ 6.3.1.1. Sociología	26
▪ 6.3.1.2. Introducción a la Economía	27
6.3.2 SEGUNDO AÑO	28
▪ 6.3.2.1 Psicología Social	28
▪ 6.3.2.2 Gestión de estructura organizativa	29
6.3.3 TERCER AÑO	29
▪ 6.3.3.1 Gestión del conocimiento de las organizaciones públicos	29
6.4. CAMPO DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA.	30
6.4.1 PRIMER AÑO	30
▪ 6.4.1.1 Gestión de Capital Humano I	30
▪ 6.4.1.2 Derecho Administrativo	30
▪ 6.4.1.3 Comunicación Institucional	31
▪ 6.4.1.4 Gestión de Calidad en el Sector Público	32
6.4.2 SEGUNDO AÑO	32
▪ 6.4.2.1 Gestión de Capital Humano II	32
▪ 6.4.2.2 Nuevas Tecnologías en el Sector Público	33
▪ 6.4.2.3 Formación, capacitación y perfeccionamiento del capital humano	33
▪ 6.4.2.4 Estructuras y procesos organizacionales	34
6.4.3 TERCER AÑO	35
▪ 6.4.3.1 Gestión de Capital Humano III	35
▪ 6.4.3.2 Sistema Integrado de Capital Humano	35
▪ 6.4.3.3 Modernización del Sector Público y Nuevas Tecnologías	36
▪ 6.4.3.4 Política de empleo público y sistema de desarrollo del capital humano.	36
▪ 6.4.3.5 Formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo del capital humano .	37
6.5. CAMPO DE FORMACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE.	38
6.5.1 PRIMER AÑO	40
▪ 6.5.1.1 Prácticas Profesionalizantes I	40
6.5.2 SEGUNDO AÑO	40

▪ 6.5.2.1 Prácticas Profesionalizantes II	40
▪ 6.5.3.1 Prácticas Profesionalizantes III	41
VII BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	43

CAPÍTULO I

1. MARCO DE LA POLÍTICA EDUCATIVA PROVINCIAL Y NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

1.1 La Educación Técnico Profesional en la Provincia de Río Negro. Antecedentes y nuevos contextos

La Ley de Educación Nacional N° 26.206 define el Sistema Educativo Nacional en cuatro niveles –Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior– y ocho modalidades, entre las cuales se ubica como tal la Educación Técnico Profesional. Esta última se rige por las disposiciones de la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 siendo la Educación Secundaria y la Educación Superior las responsables de la formación de Técnicos Secundarios y Técnicos Superiores en áreas ocupacionales específicas y de la Formación Profesional.

En el ámbito provincial la sanción de la Ley Orgánica de Educación F N° 4.819, establece en el Título 4, Cap. III, Art. 45, inc. b) “La habilitación de mecanismos administrativos e institucionales que permitan la elaboración de propuestas de formación de técnicos (...) superiores no universitarios como también de formación profesional en las diferentes áreas de la producción y los servicios, de acuerdo a las necesidades y potencialidades de desarrollo de cada región de la provincia”.

Toda Educación Técnico Profesional en el Nivel Superior tiene la intencionalidad de diseñar itinerarios profesionalizantes que permitan iniciar o continuar procesos formativos sistemáticos en diferentes áreas ocupacionales.

El ámbito y el nivel de la Educación Superior se caracteriza por los rasgos peculiares de sus instituciones. Ellas deben no sólo desarrollar funciones relativas a la enseñanza sino también las concernientes a investigación, desarrollo, extensión, vinculación tecnológica, e innovación.

Dada la pluralidad de instituciones de Educación Superior que actualmente brindan, como parte de su oferta formativa la modalidad de Educación Técnico Profesional, se marca como orientación la progresiva especificidad de tales instituciones, de modo de asegurar las condiciones institucionales necesarias para que la expectativa señalada en el apartado anterior pueda concretarse.

En las últimas décadas, en la Provincia de Río Negro, se ha producido un incremento de propuestas formativas de Educación Superior Técnico Profesional que se implementan desde los Institutos Superiores, con anclaje territorial en diferentes puntos de la geografía provincial dando respuestas a las necesidades de formación e inserción laboral. La Ley Orgánica de Educación F N° 4.819, en su Art. 55 establece que: “Las instituciones que brindan Formación Profesional deben reflejar en su propuesta de formación una estrecha vinculación con el medio productivo local y regional en el cual se encuentran insertas para dar respuesta a las demandas de calificación en aquellos sectores con crecimiento sostenido”.

Estas instituciones han transitado diferentes contextos, en cuanto a sus inicios y desarrollo, destacándose las acciones destinadas a cubrir el territorio y satisfacer las demandas de formación específica para el sector socio – productivo, promoviendo una adecuada diversificación, que atiende a las expectativas y requerimientos de la estructura productiva, aprovechando en forma integral los recursos humanos, incrementando las posibilidades de actualización y reconversión para los integrantes del sistema y sus egresados.

De este modo, identificamos momentos históricos vinculados a las primeras acciones, contándose con establecimientos que surgieron por medio de políticas nacionales (dependientes de la Ex DINEA), transfiriéndose luego al ámbito provincial; otros que surgieron a través de iniciativas locales (acuerdos interinstitucionales); aquellos que se originaron a partir de la reconversión institucional (locaciones que constituían el sistema de formación Docente) y finalmente los establecimientos de creación reciente, que en muchos casos son propuestas ensambladas en los Institutos Superiores de Formación Docente.

Asimismo, cabe destacar que conjuntamente con el ámbito de la educación estatal, hay un desarrollo de propuestas desde el sector privado cuya oferta educativa representa otra alternativa para la Educación Superior Técnico Profesional ligada a diferentes campos del conocimiento, orientadas a la enseñanza aplicada y su vinculación con el empleo y con particularidades asociadas al desarrollo económico y social.

Marco Normativo para la Educación Técnico Profesional

El siguiente marco regulatorio configura los marcos y criterios para el desarrollo de la Educación Técnico Profesional.

- La Resolución del CFE 13/07, que define y ordena los tipos de títulos y certificaciones de la Educación Técnico Profesional y la Formación Profesional Inicial y Continua, sus niveles certificación y referenciales de ingreso.
- La Resolución del CFE 115/10, que establece los lineamientos y criterios de organización institucional y curricular de la Formación Profesional.
- La Resolución del CFE 287/16, que explicita los marcos para la elaboración de Diseños Curriculares Jurisdiccionales para la Formación Profesional.
- La Resolución del CFE 288/16, que explicita las orientaciones y criterios de organización para la Formación Profesional Continua y la Capacitación Laboral.
- La Resolución del CFE 295/16, que establece los criterios para la organización institucional y lineamientos para la organización de la oferta formativa para la Educación Técnico Profesional de nivel superior.

- Resolución CFE 451/22 “PROCEDIMIENTO Y COMPONENTES PARA LA VALIDEZ NACIONAL”, que establece los establece los criterios y procedimientos para la tramitación de la validez nacional de títulos y/o certificados de los estudios correspondientes a las opciones pedagógicas presenciales y a distancia de todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional previstos en la Ley de Educación Nacional N° 26.206.

CAPÍTULO II

2. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN TÉCNICA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

▪ 2.1 La Tecnicatura Superior en Gestión del Capital Humano aproximaciones a su campo de estudio, conocimiento e impacto regional

Años atrás, las personas eran consideradas como recursos humanos de las organizaciones. Pero, ¿qué es un recurso? Podríamos sugerir algo material, pasivo, inerte y sin vida propia, que ayuda a los procesos organizacionales en términos de materias primas, dinero, máquinas, equipos Si esa actividad es meramente rutinaria, repetitiva, física, entonces sólo forma parte de los procesos productivos como cualquier máquina o equipo, lo llamaríamos mano de obra en una fábrica concepto del modelo capitalista.

En la actualidad nos referimos a Capital Humano,” debemos concebir la definición desde la teoría de la administración en la cual Chiavenato (2007) nos dice que es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas. Son necesarios una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De este modo, el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.”¹

En este sentido, se entiende que la educación superior puede y debe contribuir a la formación de profesionales en la Gestión de Capital Humano para así lograr la jerarquización y excelencia en su labor.

En el artículo N°4 de la Educación Superior se menciona que el objetivo de la misma es: “Formar científicos, profesionales y técnicos, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte” ²

El Técnico Superior en Gestión de Capital Humano tendrá una sólida formación y conocimientos teóricos y prácticos adecuadamente interrelacionados que le permitirán realizar una planificación, análisis y evaluación de su área laboral de los distintos organismos del Estado provincial y municipal de la provincia de Río Negro.

▪ 2.2. Ficha Técnica

Identificación de la certificación

¹ Lic. Marco Antonio Ortiz Jiménez y otros (2017) El capital humano en la Administración Pública Mexicana.

² LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR N.º 24.521.

Sector /es de actividad socio-productiva: **Distintos organismos del Estado provincial y municipal de la provincia de Río Negro.**

Denominación del perfil profesional: **Técnico/a Superior en Gestión del Capital Humano.**

Familia profesional: **Distintos organismos del Estado provincial y municipal de la provincia de Río Negro.**

Resolución aprobatoria del Marco de referencia: **295/16 ANEXO I**

▪ **2.3. Duración de la carrera**

3 años

▪ **2.4. Carga horaria de la carrera**

Total 1632 horas reloj

▪ **2.5. Perfil Profesional**

2.5.1. Alcance del Perfil Profesional

Tal como establece la Res. del Consejo Federal de Educación Nro. 129/11, Anexo VII (Marcos de Referencia para los procesos de homologación de títulos técnicos del nivel superior) el/la Técnico/a Superior en Gestión del Capital Humano está capacitado/a para:

- Gestionar las demandas de las organizaciones públicas en materia de gestión y administración del capital humano.
- Participar en la elaboración de proyectos estratégicos relacionados con esta temática.
- Generar y participar en equipos de trabajo para dar respuestas específicas en el campo disciplinar formativo
- Instrumentar políticas y procesos que permitan optimizar y poner en valor la gestión del capital humano en el sector público provincial y municipal
- Identificar puestos de trabajo, procesos y estructuras organizativas en el ámbito público
- Generar proyectos de trabajo al interior de las organizaciones públicas

Esta propuesta tiene como objetivo formar Técnicos/as Superiores en Gestión del Capital Humano que puedan ejercer sus funciones en todos los organismos pertenecientes a la provincia de Río Negro.

El Egresado/a como Técnico/a Superior en Gestión de Capital Humano podrá desempeñarse en el ámbito público provincial o municipal, específicamente en las áreas de planificación, gestión del capital humano y en los procesos de reforma organizacional relacionados con su formación.

Asimismo, podrá planificar, diseñar, evaluar, monitorear estrategias de abordaje referentes a la gestión del capital humano de los diferentes organismos públicas provinciales o municipales.

De igual modo, estará capacitado para asesorar en los procesos de reforma administrativa (puestos de trabajo, gestión de estructuras organizativas, de las instituciones públicas).

2.5.2 Funciones que ejerce

A continuación, se presentan funciones del perfil profesional del/la técnico/a de Gestión de Capital Humano de las cuales se pueden identificar las actividades profesionales.

- **Diagnosticar, diseñar e implementar políticas de gestión de capital humano teniendo en cuenta los perfiles organizacionales.**

Esto implica poder realizar un diagnóstico del capital humano de un determinado organismo para luego diseñar un esquema de trabajo para finalmente poder implementar esa política.

- **Proyectar procesos de capacitación desde la detección de necesidades hasta su evaluación, diseño e implementación.**

Esto implica que a partir de la detección de necesidades en el diagnóstico poder proyectar diversas capacitaciones.

- **Determinar componentes y rendimientos que conforman un puesto de trabajo.**

Esto implica determinar diferentes componentes y rendimientos que conformaran el perfil del puesto laboral.

- **Gestionar el proceso de relevamiento de perfiles del puesto a fin de llevar a cabo las instancias de reclutamiento y selección de personal.**

Esto implica la realización de un relevamiento de los perfiles que se necesitan para cubrir un puesto para luego llevar a cabo la instancia de reclutamiento y selección del personal.

- **Administrar evaluaciones de desempeño.**

Esto implica poder aplicar evaluaciones de desempeño.

- **Asistir técnicamente en los procesos estratégicos, administrativos y de gestión de capital humano que se desarrollan en las organizaciones.**

Esto implica poder apoyar técnicamente a las distintas organizaciones con distintas estrategias y conocimientos en base al capital humano.

2.5.3 Área Ocupacional

El Egresado/a como Técnico/a Superior en Gestión de Capital Humano podrá desempeñarse en el ámbito público provincial o municipal, específicamente en las áreas de planificación, gestión del capital humano y en los procesos de reforma organizacional relacionados con su formación.

Asimismo, podrá planificar, diseñar, evaluar, monitorear estrategias de abordaje referentes a la gestión del capital humano de los diferentes organismos públicas provinciales o municipales. De igual modo, estará capacitado para asesorar en los procesos de reforma administrativa (puestos de trabajo, gestión de estructuras organizativas, de las instituciones públicas).

2.5.4 Habilitaciones profesionales

Las actividades profesionales se presentan ordenadas bajo tres categorías de acción: Atención y Producción, Administración e Investigación.

- En Atención y Producción se refieren a las actividades profesionales incluidas en el área de competencia de Atención a la persona y aportar a la producción de información a través de la ejecución de procedimientos analíticos.
- En la categoría de la Administración se incluyen las referidas a la gestión del propio proceso de trabajo en que el Técnico Superior se desenvuelve.
- En la categoría de Investigación se incluyen las actividades relacionadas con el proceso de investigación y la mejora permanente de los servicios.

El proceso de habilitación en una gestión de capital humano es de suma importancia para la organización, debido a que tiene que desarrollar las funciones de planificar, organizar, ejecutar, y controlar las acciones de sus programas de formación y capacitación del personal, así como adecuarse a las situaciones que demandan la política del personal que puede considerarlo como parte selectiva o continuación eliminatoria del nuevo personal.

La formación y capacitación son generalmente programas de naturaleza continua o permanente, como también cíclicos o eventuales cuando se los considera como parte del proceso selectivo del nuevo personal

▪ 2.6. Condiciones de Ingreso

Teniendo en cuenta el Reglamento Académico Marco de la Jurisdicción, Resolución N° 4077/14, en el mismo se establecen las siguientes condiciones:

- Artículo 5°: Ingreso. - A las instituciones de Educación Superior dependientes de la Provincia de Río Negro se ingresa de manera directa, atendiendo a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- Artículo 6°: Inscripción. - Para inscribirse en una institución de Educación Superior es necesario presentar la siguiente documentación:

- a) Solicitud de inscripción.
- b) Constancia de estudios secundarios completos, acreditados con la presentación del título en original y copia, o constancia de título en trámite o constancia de finalización de cursado del secundario con materias adeudadas.
- c) Fotocopia autenticada del documento de identidad (datos de identificación y domicilio).
- d) Partida de Nacimiento actualizada, original y copia autenticada.
- e) CUIL.

Esta documentación debe obrar en el legajo de cada estudiante al comenzar el ciclo lectivo.

CAPÍTULO III

3. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA DE LA PROPUESTA CURRICULAR

▪ 3.1. Acerca del Currículum: el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje.

La Educación Técnico- Profesional se constituye en un ámbito relevante de crecimiento y profesionalización en tiempos de avance científico-tecnológico. La formación de los profesionales se presenta como una necesidad. Esta modalidad establece una estrecha vinculación entre el campo educativo y el campo laboral, requiere de propuestas curriculares abiertas, flexibles y en permanente actualización vinculadas con los contextos de actuación.

La Educación Técnico Profesional pretende una sólida formación teórico-práctica que incorpore el desarrollo de capacidades, destrezas en el manejo de la especificidad técnica para la que se forma y el aprendizaje de capacidades más integradoras que vinculen conocimientos con habilidades que apunten a la puesta en escena de herramientas de análisis en contextos, para la toma de decisiones. Esta visión intenta articular la formación de un profesional que aprenda no sólo aspectos instrumentales y técnicos, sino contextuales frente a las demandas ocupacionales de la región. En este sentido, la Ley de Educación Superior Nacional 24.521 en su Título II, Capítulo 1 Artículo 3 explicita que “la educación superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático”.

En este sentido, se estructuran los Diseños Curriculares para la Formación Técnico Profesional y para comprenderlo es necesario explicitar las concepciones de currículum, conocimiento, enseñanza y aprendizaje que orientan el modo que asume el proceso formativo.

Todo currículum explicita ideas, conocimientos, posiciones acerca del hombre, la cultura y la sociedad. Se presenta como representación y concreción de un proyecto político-social y cultural en el que se manifiestan las intencionalidades educativas. El currículum se considera una herramienta de profesionalización en el sentido de promover capacidades en los ciudadanos para lograr progresos personales, profesionales y sociales. El currículum se concibe aquí como: “La expresión de un proyecto político, pedagógico y cultural, escenario de conflictos entre múltiples intereses e intencionalidades, es un eslabón entre la teoría educativa y la práctica pedagógica, entre lo que se afirma que puede ser la educación y lo que finalmente es.

Por eso debe ser concebido como un proceso que involucra la práctica pedagógica misma como uno de sus componentes básicos.”

En el Currículum se seleccionan y sintetizan conocimientos que una sociedad define como válidos a ser transmitidos. Construidos y producidos socialmente que deben ser comprendidos en su carácter histórico y provisional. El conocimiento se presenta como un producto objetivado y contradictorio de procesos históricos sociales, culturales que son interpelados permanentemente por relaciones de poder.

En relación a los conocimientos a transmitir, concebimos a la enseñanza como una práctica compleja que se sitúa en contextos configurados por múltiples dimensiones: institucionales, pedagógicas, didácticas, éticas, y políticas. Su particularidad está definida por su relación específica con los conocimientos y los contextos de prácticas donde se producen.

La enseñanza implica siempre un intento deliberado y con relativa sistematicidad de transmisión y construcción social de conocimientos. Toda enseñanza, al ser una acción deliberada, no es neutral, sino que siempre se evidencia como una actividad política. Como toda acción intencional, involucra aspectos personales, sociales y contextuales. En este sentido los aportes de las teorías psicológicas y sociológicas que toman lo grupal y lo social como intervinientes en el aprendizaje son un aporte relevante.

La enseñanza es un campo de prácticas que articula distintos ámbitos de decisión: el político, ético, epistemológico, el técnico y el de los contextos específicos de enseñanza. El desarrollo de una enseñanza situada requiere incorporar la dialéctica permanente entre los conocimientos y su transferibilidad en el ámbito de acción, esto exige la incorporación de diversos abordajes metodológicos según los campos de conocimientos que se involucren.

La intervención en la enseñanza involucra la relación entre un/a aprendiz y sus características y las particularidades del conocimiento a transmitir. El aprendizaje hace referencia a los procesos a través de los cuales se adquieren los conocimientos. La enseñanza influye en el aprendizaje desde la tarea que realiza el propio estudiante. Las situaciones de enseñanza que se proponen promueven procesos de aprendizaje y construcción de significados por parte del estudiante. Planteamos una concepción de aprendizaje como proceso de construcción de conocimientos que promueven la transferencia y comprensión de los mismos en situaciones cotidianas. Ubica al estudiante como un sujeto activo intelectualmente con posibilidades de aprendizaje personal y formado a través de la mediación con otros y otras.

▪ 3.2. Consideraciones Metodológicas

La educación se encuentra inmersa en el fenómeno irreversible de un proceso de cambios en todos los ámbitos tales como económico, productivo, organizacional, ecológico, educativo con exigencias de nuevas capacidades para la participación de todos en la creación del conocimiento y desarrollo personal, laboral y social; donde es

preciso reflexionar, relacionar conocimientos diferentes, adoptar actitudes críticas y saber tomar decisiones ante situaciones nuevas y problemáticas.

Hoy los distintos organismos provinciales y municipales requieren de las personas sean capaces de relacionar, organizar, explicar, aplicar, integrar y transformar “saber reflexionar y saber hacer”,

La propuesta metodológica de una Tecnicatura Superior deberá enfocarse en propiciar la confianza y seguridad en los estudiantes promoviendo actitudes de escucha respeto y comprensión que favorezcan la constitución de su identidad como futuros profesionales, teniendo como premisa que una propuesta de enseñanza es un acto particular y creativo “de articulación entre la lógica disciplinar, las posibilidades de apropiación de ésta por parte de los sujetos y las situaciones y los contextos particulares que constituyen los ámbitos donde ambas lógicas se entrecruzan”³

La metodología de trabajo debe consistir en formar estudiante críticos, reflexivos y transformadores.

▪ 3.3. Acerca de la Evaluación

En el transcurso de los años los métodos de evaluación fueron evolucionando y diversificando en diferentes estrategias a la hora de evaluar a un estudiante. Para entender cómo se evalúa hay que analizar la práctica pedagógica que tiene una institución, el compromiso de todos sus miembros y las condiciones contextuales.

“Desde una racionalidad práctica y crítica, la evaluación constituye un campo conflictivo que excede las cuestiones técnicas-pedagógicas por estar vinculada a cuestiones éticas, políticas, sociales e ideológicas. De allí la importancia de analizar y comprender los usos y sentidos de la evaluación, la finalidad que persigue, los intereses a los que responde y principios a los que adscribe”⁴

Trabajar la evaluación en el currículo implica inevitablemente reflexionar sobre que enseñanza voy a brindar. Por lo cual la evaluación interactúa constantemente con el currículum y la enseñanza.

Según Monereo “Evaluar cubre un amplio aspecto de objetivos, desde acreditar unos conocimientos, competencias, capacidades; hasta dar un feedback al alumno y al profesor del proceso de aprendizaje en sí. Cuando evaluamos sabemos si la persona va por un buen camino o no. También sirve para dar cuenta a la sociedad sobre cómo se educa a los ciudadanos”⁵.

Es importante en este proceso el “evaluar para aprender”, que integre la evaluación con la enseñanza- aprendizaje de un modo auténtico y desafiante para los/as estudiantes Poder incentivarlos a que aprenden nuevos conocimientos que consideren ellos significativos y valiosos provocando su interés en mostrar su desempeño.

³ EDELSTEIN, G. (1996): “Un capítulo pendiente: el método en el debate didáctico contemporáneo”. En: Corrientes Didácticas Contemporáneas. Buenos Aires: Paidós

⁴ Diseño curricular profesorado educación primaria 2015

⁵ MONEREO Carles (2017) “Dime como evalúas y te diré como aprenden tus alumnos”. Entrevista realizada en Blog de educación y Tic Tiching

Pensar en un cambio implica tratar de sacar a la evaluación del lugar del “control” en el que tradicionalmente se la había ubicado, para considerarla como un insumo imprescindible para iniciar procesos de mejoramiento de la calidad educativa.

Nuestro objetivo es poner al estudiante frente a situaciones lo más realistas posibles para que desarrollen y activen todos sus conocimientos y aptitudes. Asimismo, brindarles y permitirles el uso de todas las herramientas viables para un buen desempeño en su ámbito laboral.

Desde la perspectiva ética procuramos potenciar aquellas funciones y procesos que enriquezcan al profesional y a la institución. Si la evaluación ayuda a aprender, esa comprensión producirá decisiones de cambio. No solamente es una comprobación que se está aprendiendo, sino es una oportunidad para el profesor de modificar enfoques, actividades que produzcan cambios y mejoras⁶

CAPÍTULO IV

4.ORGANIZACIÓN CURRICULAR

⁶ SANTOS GUERRA M. Ángel (2015) “La evaluación como aprendizaje” Narcea ediciones pág. 17

▪ **4.1. Definición y caracterización de los campos de formación y sus relaciones.**

El Plan de Estudios se organiza en torno a cuatro campos de formación establecidos por la Resolución CFE N°229/14.

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

Formación de Fundamento: Destinado a abordar los saberes científicos tecnológicos y socioculturales que otorgan sostén a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes propios del campo profesional en cuestión.

Formación Específica: Dedicado a abordar los saberes propios de cada campo profesional, así como también la contextualización de los desarrollados en la Formación de Fundamento.

Formación de la Práctica Profesionalizante: Destinado a posibilitar la integración y contrastación de los saberes construidos en la formación de los campos descriptos, y garantizar la articulación teoría-práctica en los procesos formativos a través del acercamiento de los estudiantes a situaciones reales de trabajo.

▪ **4.2 Carga horaria por campo (*)**

Campos de Formación	Porcentaje en Plan de Estudios	Porcentaje Actividades Teóricas	Porcentaje Actividades Prácticas Formativas	Total de horas de la Carrera 1.632horas reloj
Formación General (Porcentaje mínimo: 5%)	16 %	70 %	30 %	
Formación de Fundamento (Porcentaje mínimo: 20%)	26 %	50 %	50 %	
Formación Específica (Porcentaje mínimo: 45%)	45 %	60 %	40 %	
Prácticas Profesionalizantes (Porcentaje mínimo: 10%)	13 %	30 %	70 %	

▪ **4.3 Definición de los Formatos Curriculares que integran la propuesta**

Unidades Curriculares. Se entiende por “unidad curricular” a aquellas instancias curriculares que, adoptando distintas modalidades o formatos pedagógicos, forman

parte constitutiva del plan, organizan la enseñanza y los distintos contenidos de la formación y deben ser acreditadas por los estudiantes. Las mismas se distribuyen de la siguiente manera:

- **Las Asignaturas:** son unidades curriculares definidas por la enseñanza de marcos disciplinares o multidisciplinares y sus derivaciones metodológicas para la intervención educativa. Son de valor troncal para la formación y se caracterizan por brindar conocimientos, modos de pensamiento y modelos explicativos. Permiten el análisis de problemas, la investigación documental, la preparación de informes, el desarrollo de la comunicación oral y escrita y la aproximación a métodos de trabajo intelectual transferibles a la acción profesional. En cuanto al tiempo y ritmo, pueden adoptar la periodización anual o cuatrimestral, incluyendo su secuencia en cuatrimestres sucesivos.
- **El Trabajo de campo:** proponen un acercamiento real al contexto, a la cultura de la comunidad, a las instituciones y los sujetos en los que acontecen las experiencias de práctica. Los Trabajos de Campo constituyen espacios sistemáticos de trabajos de indagación en terreno e intervenciones en espacios acotados, desarrollo de micro experiencias, prácticas sistemáticas en contextos específicos y diversos.
- **Los Talleres:** son unidades curriculares que promueven la resolución práctica de situaciones que requieren de un hacer creativo y reflexivo, poniendo en juego marcos conceptuales disponibles, también posibilita la búsqueda de otros marcos necesarios para orientar, resolver o interpretar los desafíos de la producción. Como modalidad pedagógica, el taller apunta al desarrollo de capacidades para el análisis de casos y de alternativas de acción, la toma de decisiones y la producción de soluciones e innovaciones. En este proceso, se estimula la capacidad de intercambio, la búsqueda de soluciones originales y la autonomía del grupo. Su organización es adaptable a los tiempos cuatrimestrales.
- **Los seminarios:** son unidades que se organizan en torno a casos, problemas, temas o corrientes de pensamientos para cuyo análisis se requiere de una producción específica, la contraposición de enfoques, posiciones y debate. Implican instancias académicas de estudio de problemas relevantes para la formación profesional, a través de la reflexión crítica de las concepciones o supuestos previos sobre tales problemas, que los/as estudiantes tienen incorporados como resultado de su propia experiencia, para luego profundizar su comprensión a través de la lectura y el debate de materiales bibliográficos o de investigación. Estas unidades interpelan al estudiantado como usuarios/as activos/as de la producción de conocimiento ya que permiten el cuestionamiento del "pensamiento práctico" y ejercitan en el trabajo reflexivo y el manejo de literatura específica para la resolución, creación o transferencia cognitiva. Los seminarios se adaptan bien a la organización cuatrimestral, atendiendo a la necesidad de organizarlos por temas/ problemas. Asimismo, estos espacios incluyen dispositivos que enriquecen el proceso formativo, como propuestas de opcionalidad académica que supondrán la articulación entre diferentes instituciones (sociales, académicas, políticas, etc.).

- **Conferencias y coloquios** conforman encuentros de aprendizaje con especialistas especialmente invitados, sobre temáticas relativas a los contenidos que se están desarrollando en los distintos cursos para resignificar, ampliar y profundizar los marcos interpretativos.
- **Seminarios de intercambio y debate de experiencias:** encuentros de presentación de experiencias, de informes de estudios de campo, de trabajos monográficos, de producciones multimodales utilizando diferentes lenguajes expresivos y discursivos, y otros recursos. Se propone el debate de sus desarrollos y conclusiones con el propósito de valorizar, producir, sistematizar y socializar conocimientos, investigaciones operativas llevadas a cabo por los/as estudiantes durante su proceso de formación.

Congresos, Jornadas, Talleres: actividades académicas sistematizadas que organizadas por los Institutos Superiores u otro tipo de instituciones reconocidas permiten, aún antes del egreso, vincular a los/as estudiantes con el mundo técnico-profesional

CAPÍTULO V

5. ESTRUCTURA CURRICULAR- Mapa Curricular

TECNICATURA SUPERIOR EN GESTION DEL CAPITAL HUMANO							
Formación General		Formación de Fundamento		Formación Específica		Practicas Profesionalizante	
PRIMER AÑO							
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
Estado y Sociedad (Asig. 4 hs/ 64 hs)	Sociología (Asig. 4 hs/ 64 hs)	Administración General (Asig. 4 h s/ 64 hs)	Introducción a la Economía (Asig. 4 hs/ 64 hs)	Gestión de Capital Humano I (4/64hs)	Comunicación institucional(4/64hs)	----	Practicas Profesionalizantes (Asig. 6hs/96hs)
				Derecho administrativo (4/64hs)	Gestión de calidad en el sector público (4/64hs)		
SEGUNDO AÑO							
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
		Psicología social (Asig. 4/64)	Gestión de estructura organizativa (Asig. 4 hs/ 64 hs)	Gestión de Capital Humano II(4/64hs)	Formación, Capacitación y Perfeccionamiento del Capital Humano(5/80hs)		Practicas Profesionalizantes II (Asig.6hs/96hs)
				Nuevas Tecnología en el sector público (e-government)(5/80hs)	Estructuras y Procesos Organizacionales(4/64hs)		
TERCER AÑO							
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
Teoría de las organizaciones públicas (Asig. 5/ 80hs)		Gestión del conocimiento en las organizaciones públicas. (Asig 4. /64 hs)		Gestión de Capital Humano III (4/64hs)	Modernización del sector público y nuevas tecnologías (4/64hs)		Practicas Profesionalizantes III (Asig.6hs/96hs)
				Arquitectura de un Sistema Integrado de Capital Humano (4/64hs)	Política de Empleo Público y Sistemas de Desarrollo del Capital Humano (4/64hs)		
					Formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo del capital humano (5/80hs)		
Total horas Formación General: 208		Total horas Formación Fundamento:320		Total horas Formación Específica:880		Total horas Practicas Profes.:192	
Espacio de Definición Institucional:32							
TOTAL HORAS DE LA CARRERA: 1632							

CAPÍTULO VI

6. UNIDADES CURRICULARES

6.1. Unidades Curriculares. Componentes Básicos

En la presentación de las unidades curriculares se explicitan los siguientes componentes: formato, orientaciones para la selección de contenidos, y bibliografía.

- **Formatos.** Implican no sólo un determinado modo de transmisión y construcción del conocimiento, sino también una forma particular de intervención en los modos de pensamiento, en las formas de indagación, en los hábitos que se construyen para definir la vinculación con un objeto de conocimiento. (Resolución XXX).
- **Finalidades formativas de una unidad curricular.** Las finalidades formativas de la unidad curricular son un componente del Encuadre Didáctico de los Diseños Curriculares Provinciales. Son un tipo particular de propósitos que refieren a aquellos saberes, capacidades y competencias que los/as estudiantes deben acreditar al finalizar el curso y que están vinculados a las prácticas profesionalizantes.
- **Ejes de contenidos descriptores.** Adscribiendo a la concepción de los diseños curriculares como un “marco de organización y de actuación y no un esquema rígido de desarrollo”, el presente diseño curricular incorpora criterios de apertura y flexibilidad para que “el currículum en acción” adquiera una fluida dinámica, sin que sea una rígida e irreflexiva aplicación del diseño curricular o un requerimiento burocrático a ser evitado”. En ese encuadre, se presentan los ejes de contenidos, concebidos como las nociones más generales y abarcadoras que constituirán la unidad curricular con la función de delimitar, definir y especificar los campos conceptuales que la integran.

6.2. CAMPO DE LA FORMACIÓN GENERAL

6.2.1 PRIMER AÑO

- **6.2.1.1 Estado y Sociedad**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de Horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Comprender los procesos históricos, políticos, económicos y culturales fundantes y fundamentales con los cuales se forjó la Sociedad y el Estado. Se pretende abordar las relaciones existentes entre el Estado y la Sociedad, a través del estudio de las fases de desarrollo alrededor de las cuales se conforma un determinado modelo de país, entorno a la idea de Nación a la cual se asocia el concepto de Estado, en el contexto de los fenómenos socioeconómicos, culturales que le son característicos en un contexto histórico determinado.

Ejes de contenidos mínimos. Descriptores

Qué es el Estado. Definiciones y tipo de Estado, cuáles son sus elementos. Importancia de sus elementos constitutivos, origen y evolución histórica. Transformaciones del Estado Moderno.

Ciudadanía y espacio público. Las esferas de lo público y lo privado en las sociedades modernas. El concepto de sociedad civil en la filosofía política. Autonomía, libertad y política, tensiones en una sociedad democrática. Conceptos básicos para la definición y análisis de sociedad. Sociedad y estratificación social. Orden, cooperación y conflicto en las sociedades contemporáneas. Los actores sociopolíticos y sus organizaciones.

Los Estado-Nación modernos: surgimiento histórico y características fundamentales. Qué es la Nación, qué es el Poder Político, formación y consolidación del Estado en la Argentina. La gravitación del Estado en la conformación histórica de la sociedad argentina. Las reformas del Estado Argentino. Reconstrucción de la estatalidad. El poder como dimensión constitutiva de la política. El Gobierno: definición y formas históricas. Los regímenes políticos modernos. Poder social, poder político y dominación. Tensiones entre representación y participación: el problema de la delegación de poder. El conflicto social y los nuevos movimientos sociales en Argentina. Capitalismo. El desarrollo del Estado de Bienestar. El discurso sobre la globalización y su relación con el neoliberalismo: neoconservadurismo, crisis del Estado de Bienestar y resignificación de las fronteras nacionales. El debate contemporáneo sobre el rol social del Estado.

▪ **6.2.1.2 Administración General**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de Horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Reconocer los procesos inherentes a la administración de una organización para comprender la fenomenología y comunicación organizacional. Analizar la relación estructura – estrategia y la utilización de modernas tecnologías de gestión como la mercadotecnia, ingeniería de

procesos, los círculos de calidad, como herramientas e instrumentos de gestión Reconocer la microestructura y la macroestructura de las organizaciones.

Ejes de contenidos mínimos. Descriptores

La Administración como disciplina científica. Administración, organización, control y supervisión. Fenomenología organizacional. Estructuras organizativas: micro y macroestructura. Tecnologías de gestión: Mercadotecnia, Marketing. Comunicación Formal e Informal. Comunicación Institucional. Planificación y control. Administración y Política. Liderazgo institucional. Análisis organizacional. Cambio organizacional. Teoría de la Administración. Distintas escuelas y enfoques de la administración. Producción. Cadenas de producción. Taylorismo / Fordismo. Toyotismo.

6.2.2 TERCER AÑO

▪ **6.2.2.1 Teoría de las organizaciones públicas**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 3 hs.

Total de horas: 48 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

En este espacio curricular se desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje en donde el/la estudiante pueda conocer y analizar la base teórica de las organizaciones públicas para un mejor entendimiento de los fundamentos, conceptos, fines y modelos de funcionamiento que determinan las características de la administración pública.

Ejes de contenidos. Descriptores

Definición de organización. La dimensión organizacional de las políticas públicas. El análisis de las organizaciones públicas, variables fundamentales del estudio. El papel de la organización pública en el desarrollo de las políticas públicas. Problemas de las organizaciones públicas relacionados con el entorno, objetivos, estructuras, recursos, procesos y los resultados. Ámbito sociotécnico. Ámbito político cultural. Ámbito control y mejora.

6.3. CAMPO DE LA FORMACIÓN DE FUNDAMENTO.

6.3.1 PRIMER AÑO

▪ **6.3.1.1. Sociología**

Formato: Asignatura
Régimen de cursada: Cuatrimestral
Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre
Asignación de horas semanales: 4 hs.
Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Adquirir conocimientos desde lo social que forme estudiantes capaces de realizar una interpretación y hermenéutica crítica del contexto socio-histórico en el que deben intervenir. Establecer una mirada reflexiva del surgimiento de la sociología y sus principales perspectivas teóricas, que permitan analizar y comprender la sociedad como construcción social, sus procesos de socialización y las instituciones con una mirada en las corrientes sociológicas contemporáneas.

Ejes de contenidos. Descriptores

La sociología y las ciencias sociales. Origen de la sociología. Contexto histórico, político, social y cultural de surgimiento. Los interrogantes sociológicos, diversos abordajes y posibles respuestas. La sociología como ciencia. La realidad social como objeto de estudio. La estructura social: nociones y nuevos enfoques. Metodología y métodos de investigación sociológica. Teoría sociológica: aportes a los debates teóricos contemporáneos. Conceptos y problemas fundamentales y distintas perspectivas teóricas: hecho social, acción social, relaciones sociales, grupos y clases sociales, poder, normas, instituciones, orden y conflicto. Modernidad y Sociología. Distintas configuraciones sociales y surgimiento de perspectivas sociológicas específicas. Tendencias teóricas de la sociología contemporánea. Control social, cultura y procesos de socialización. Estructura, estratificación y sociedad. Desigualdad y clases sociales. Bienestar, pobreza y exclusión. Nación, ciudadanía y democracia. Sociedad civil y movimientos sociales. Cambio social y mundialización. El conocimiento sociológico aplicado a diversas problemáticas en las distintas configuraciones de la sociedad moderna, desde sus inicios hasta los tiempos contemporáneos. Relaciones entre la práctica sociológica y otras ciencias sociales. La práctica profesional.

▪ **6.3.1.2. Introducción a la Economía**

Formato: Asignatura
Régimen de cursada: Cuatrimestral
Ubicación en el diseño curricular: 1er año 2do cuatrimestre
Asignación de horas semanales: 4 hs.
Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Reconocer la Economía como Ciencia Social que permite analizar los sistemas económicos y el rol del Estado, su relación con la ética, la moral, la política y el ambiente. Conocer las perspectivas y los instrumentos básicos del análisis microeconómico y macroeconómico e incorporar el lenguaje y fundamentos de la disciplina económica a la gestión de recursos humanos.

Ejes de contenidos. Descriptores

La Economía y el rol del Estado. Economía y Política. Economía y Desarrollo. Desarrollo Humano. Historia de las ideas económicas: Liberalismo, Marxismo, Socialismo, Keynesianismo, Neoliberalismo. Microeconomía. Macroeconomía. El mercado, la oferta y la demanda. Los precios. Comportamiento del consumidor. Elasticidades. Teoría de la producción. La empresa. Producción y productividad. Análisis de los costos. Los mercados de factores. Desempleo. Inflación. Pobreza. PBI. Cuentas Nacionales. Balanza de pagos. Déficit. Determinación del Ingreso Nacional. Gasto Público. Presupuesto.

6.3.2 SEGUNDO AÑO

▪ **6.3.2.1 Psicología Social**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Esta asignatura tiene como finalidad brindar a las/os estudiantes conocimientos y estrategias metodológicas básicas en psicología social que le proporcione una adecuada comprensión orientada a la observación, análisis, equilibrio emocional y buen desempeño en los grupos de trabajo en donde lo esencial es el bienestar del capital humano.

Ejes de contenidos. Descriptores

Introducción a la psicología Social. El conocimiento social de la realidad: Estructuras cognitivas. El proceso de inferencia. La dimensión social el proceso perceptivo. Definición, estructura, función problemas de las actitudes.

El conocimiento de la realidad social: La representación social como proceso y como contenido. Representaciones individuales y colectivas. Funciones. Las representaciones sociales como estructuras cognitivas. Objetivación y Anclaje.

La influencia social. Mensajes Persuasivos y cambio de actitud. Elementos claves en el proceso persuasivo, la fuente, el mensaje y el receptor. Cambio anticipado de actitudes. Resistencia a la persuasión.

Poder social. Tipos de poder. Cómo influye el poder en nuestras ideas. Liderazgo. Conformidad: Investigaciones clásicas y contemporáneas y factores personales y situacionales que afectan la conformidad. El estudio de Milgram. ¿Por qué obedecemos? Obediencia a la autoridad.

Grupos. Roles dentro del grupo. Grupo operativo. Facilitación social. Desindividuación. Polarización de los grupos. Pensamiento grupal. Influencia de las minorías. Problemáticas de los grupos

▪ **6.3.2.2 Gestión de estructura organizativa**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La finalidad de esta unidad curricular es que los /as estudiantes adquieran conocimientos avanzados sobre la estructura y comprensión de las organizaciones y de la dirección de las disímiles oficinas de capital humano de las diferentes organizaciones.

Ejes de contenidos. Descriptores

La estructura organizativa. Concepto e importancia. Dimensiones estructurales. Parámetros de diseño. Modelos estructurales básicos. Funciones y habilidades directivas toma de decisiones. Diseño del puesto del trabajo.

Concepto e importancia de la dirección del departamento de Capital humano de las diferentes organizaciones. Comportamiento de los individuos y los grupos. Desarrollo y Formación. Evaluación y desempeño.

6.3.3 TERCER AÑO

▪ **6.3.3.1 Gestión del conocimiento de las organizaciones públicas**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Las organizaciones incrementan sus capacidades cuando llevan a cabo un proceso de gestión del conocimiento organizacional. La intención de esta asignatura es que los futuros técnicos puedan desarrollar habilidades para reconocer el potencial de

aprendizaje de su entorno próximo organizacional. Para lo cual se les brindara los conocimientos específicos de la materia para que obtengan un conocimiento amplio de las organizaciones públicos.

Ejes de contenidos. Descriptores

Teoría de la creación del conocimiento organizacional. Conceptos básicos.
Cadena de gestión del conocimiento. La gestión del conocimiento en el BID.
Aprendizaje sobre los proyectos de desarrollo.
Metodologías para la colaboración y el intercambio de conocimiento. Inteligencia artificial para la gestión del conocimiento. Recursos adicionales para la gestión del conocimiento. Equipos y organizaciones de la provincia de Rio Negro. Hacia la praxis de la gestión del conocimiento

6.4. CAMPO DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA.

6.4.1 PRIMER AÑO

▪ **6.4.1.1 Gestión de Capital Humano I**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4hs.

Total de horas: 64

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Durante la cursada de esta asignatura se pretende que el/la estudiante comprenda el rol de la gestión de capital humano en una organización y cómo sus áreas funcionales generan valor.

Ejes de contenidos. Descriptores

Historia y definición de la gestión de capital humano. Funciones. Integrantes. Campos de acción. Futuro de la gestión de capital humano.

Gestión de capital humano en la organización. La organización como sistema: el sistema técnico y el sistema social. Las organizaciones y las personas. Comportamiento organizacional. Relación laboral.

El rol del gestor de capital humano. Gestión del cambio cultural. Poder e influencia

Desarrollo de capital humano. Entrenamiento y desarrollo del personal. Desarrollo organizacional. Capacitación y desarrollo de talentos

▪ **6.4.1.2 Derecho Administrativo**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4hs.

Total de horas: 64

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Este espacio curricular posibilita al futuro profesional comprender los conceptos básicos del derecho administrativo. Adquirir un conocimiento adecuado de las instituciones fundamentales del Derecho Administrativo como parte del Derecho Público, incluyendo los nuevos principios que dominan a la contratación pública. Obtener conocimiento y capacidad interpretativa de las normas jurídicas vigentes en materia de Derecho Administrativo, así como de sus antecedentes, correlacionándolos con la jurisprudencia aplicable.

Ejes de contenidos. Descriptores

Conceptos fundamentales del derecho administrativo. Funciones. Principios. Caracteres. Organización Administrativa. Modalidades. Actividad Administrativa reglada y discrecional. El Acto Administrativo. Elementos. Reglamentos Administrativos. Régimen de contratación del Estado. Servicio Público. Procedimiento y Proceso Administrativo.

▪ **6.4.1.3 Comunicación Institucional**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4hs.

Total de horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

Desde este espacio se trabajarán aspectos comunicacionales inter organizacionales, a partir de enfoques teóricos y la función comunicativa en sus distintas formas como así también desarrollar conocimientos en cuanto a las funciones y relaciones de comunicación dentro de los organismos públicos.

Ejes de contenidos. Descriptores

Acto comunicativo. Políticas institucionales y comunicacionales. Comunicación estratégica. Diagnósticos comunicacionales. Comunicación interna, interinstitucional y externa. Formas de comunicación. Estrategias de resolución de dificultades en la comunicación.

- **6.4.1.4 Gestión de Calidad en el Sector Público**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4hs.

Total de horas: 64

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

En este espacio curricular se realizará una enseñanza-aprendizaje y reflexión sobre la calidad en las organizaciones públicas sus alcances y viabilidad de aplicación en las diferentes realidades institucionales. La finalidad de esta unidad es que el/la estudiante desarrolle y consolide conocimientos y habilidades para aplicar la gestión de calidad en ámbitos públicos

Ejes de contenidos. Descriptores

Los modelos de gestión de la calidad aplicables en el ámbito público.

Los fundamentos o principios de la gestión de la calidad, principales conceptos y acepciones. La política de calidad de la organización pública. Las tres -E- (economía, eficiencia, eficacia) más la -I- (impacto) aplicados a la estrategia de calidad. El rol de la gestión de recursos humanos, mecanismos de incentivos. Institucionalización de programas de calidad y su puesta en marcha. La implementación de sistemas de gestión de la calidad, planificación y documentación del SGC. Capítulos y apartados de la Norma ISO 9001.

6.4.2 SEGUNDO AÑO

- **6.4.2.1 Gestión de Capital Humano II**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La finalidad de esta asignatura es que el/la estudiante tenga las herramientas necesarias para poder gestionar los procesos de incorporación, selección y contratación de personal para integrar al capital humano en la organización. Para lo cual el futuro técnico tendrá que poner en práctica su ser analítico, objetivo y responsable

Ejes de contenidos. Descriptores

Identificar el concepto e importancia de la incorporación de agentes. Identificar la estructura del perfil de puestos. Describir el proceso de reclutamiento en la organización: vacantes, requisición de personal, fuentes internas y externas.

Selección y contratación: Describir el proceso de selección de personal: Análisis de solicitudes o curriculum vitae. Gestionar el proceso de selección en la organización. Gestionar la contratación del personal. Cálculo de nómina ordinaria aplicando estrategias de inclusión y equidad laboral dentro del marco normativo.

- **6.4.2.2 Nuevas Tecnologías en el Sector Público**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 5 hs.

Total de horas: 80 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La finalidad de esta cursada es mostrar al estudiante que las tecnologías de información y comunicación (TIC) no sólo pueden mejorar la productividad y la eficiencia de los procesos de las organizaciones, sino que también es posible que, en un rol más estratégico, contribuyan a un desarrollo sostenible en la ejecución de los planes y programas públicos de la provincia de Rio Negro. Asimismo, se analizarán casos en los que las nuevas tecnologías llegaron para facilitar la labor de las organizaciones públicas por ejemplo la despapelización de la administración pública.

Ejes de contenidos. Descriptores

Conceptos básicos que nos introduzcan a las nuevas tecnologías. Relación entre el desarrollo sostenible y gobierno electrónico sostenible. Etapas para llegar al gobierno electrónico. Elementos fundamentales del gobierno abierto. Impacto de las TIC en la planificación y en la gestión pública de la provincia de Rio Negro.

Análisis de estudio de casos.

- **6.4.2.3 Formación, capacitación y perfeccionamiento del capital humano**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 5 hs.

Total de horas: 80hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La finalidad de este espacio curricular es que el/la estudiante pueda comprender la importancia del proceso de formación, capacitación y perfeccionamiento del capital humano en las Organizaciones públicas municipales y provinciales para lograr la eficacia y eficiencia en los agentes públicos

Ejes de contenidos. Descriptores

Relación entre educación, capacitación, formación y perfeccionamiento. Conceptualización. Las particularidades del proceso de capacitación.

Oferta de educación: formal, no formal, informal. Experiencia y capacitación en las Organizaciones: factor racional, factor cultural, factor ambiental. La capacitación como manifestación de la búsqueda de eficacia y eficiencia en los agentes públicos. El campo de la capacitación. Particularidades: la misión; la utilidad; la decisión, el tiempo y la oportunidad; el compromiso con el resultado.

Sistemas de capacitación y formación del personal. Evaluación de los logros de capacitación. Desarrollo de la carrera profesional, (el tener, el hacer y el ser).

Dimensiones, límites y dinámica de la carrera profesional. IPAP como Plataforma Educativa del Instituto Provincial de la Administración Pública de la Provincia de RIO NEGRO

▪ **6.4.2.4 Estructuras y procesos organizacionales**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La finalidad de esta cursada es dotar al/la estudiante de conceptos y herramientas que le permitan lograr organizar un grupo humano constituido en torno a tareas comunes o en función de objetivos específicos. Para facilitar las actividades por medio de una coordinación eficaz.

Ejes de contenidos. Descriptores

Conceptos básicos de estructura y procesos organizacionales. Eficacia y eficiencia como finalidad. Lo formal y lo informal en la estructura organizacional. Elementos de la estructura y proceso organizacional. Dimensiones de la estructura. Coordinación entre departamentos. Sistema de planificación. Analizar el Manual de organización de los organismos. autoridad y responsabilidad. Formalización de la estructura y proceso organizacional. Realización de organigrama. Análisis de estructuras organizacionales en diferentes organismos de la provincia de Rio Negro.

6.4.3 TERCER AÑO

▪ 6.4.3.1 Gestión de Capital Humano III

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3 er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

El objetivo de esta asignatura consiste en que el/la estudiante aprenda a diseñar un sistema de evaluación de cargos, gestionar procesos de inducción y capacitación.

Se fomentará la responsabilidad social y la ética como parte fundamental de la gestión de capital humano de las distintas organizaciones tanto municipales como provinciales.

Ejes de contenidos. Descriptores

Diseño de cargos. Descripción y análisis de cargos. Identificar los conceptos de la evaluación del desempeño, ventajas y desventajas. Su importancia y funciones de la comisión. métodos de evaluación (evaluación 360 grados, por factores, elección forzada). ¿Cómo evaluar el desempeño del personal de las organizaciones? Proceso de evaluación. Conceptos básicos de sueldos y salarios.

Fundamentos de sueldos y salarios conforme a la Ley de Trabajo vigente. Capacitación: Técnicas de detección de necesidades de capacitación y su proceso de desarrollo. Higiene y seguridad en el trabajo. Auditoría

▪ 6.4.3.2 Sistema Integrado de Capital Humano

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3 er año 1er cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

El objetivo de esta materia es que el/la estudiante pueda conocer los diferentes modelos de Gestión Integrada de Capital Humano existentes en los diferentes organismos tanto municipales como de la provincia de Río Negro. Para luego poder visualizar en cada uno de ellos las políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la

integración interna de los procesos de Gestión de Capital humano a través de competencias laborales y de un desempeño laboral eficaz y el incremento de la productividad del trabajo.

Ejes de contenidos. Descriptores

Conceptos básicos que nos permita visualizar un sistema integrado de capital humano. Análisis crítico de estudio de casos de organizaciones. Funciones del líder vinculadas al sistema integrado de capital humano. Formador de formadores. Cómo generar y desarrollar las competencias del líder. Las competencias durables. El liderazgo según las competencias. Los roles del líder en los procesos de formación. El líder de equipo. Los programas de incentivos a la capacitación: su implementación. El papel del formador en la sociedad actual.

- **6.4.3.3 Modernización del Sector Público y Nuevas Tecnologías**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

El propósito de esta asignatura es que el/la estudiante obtenga los conocimientos y conceptos básicos que le permitan entender las transformaciones del espacio público y la manera en la que la Administración Pública afronta la producción de bienes y variados servicios. Al finalizar la materia el/la estudiante habrá aprendido la importancia de las TICs en las operaciones de gobierno electrónico, podrá observar la importancia de la eficiencia, eficacia, transparencia y la orientación al ciudadano como principios y elementos claves.

Ejes de contenidos. Descriptores

Modelos de gobierno de la información. Derecho a la información. Evolución del derecho a la información en Argentina. Gestión y gerencia pública, innovación, cambio y modernización, gobierno postburocrático, gobernanza, nueva gestión pública. Fundamento del gobierno electrónico, eficiencia, eficacia, transparencia, orientación al ciudadano. El gobierno abierto como paradigma evolutivo del gobierno electrónico. Principios del gobierno electrónico.

- **6.4.3.4 Política de empleo público y sistema de desarrollo del capital humano.**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3 er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 4 hs.

Total de horas: 64hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

El objetivo de esta asignatura consiste en que el/la estudiante conozca las bases teóricas de la política del empleo público, analice críticamente las leyes que la incluyen. Conozca las características y las prácticas de acción de las distintas organizaciones municipales y provinciales.

Realice una aproximación analítica al proceso del desarrollo del capital humano a nivel nacional y provincial, observando los resultados de las diferentes organizaciones

Ejes de contenidos. Descriptores

Concepto de empleo y Derechos. Importancia del empleo público para satisfacer las necesidades de la población. El marco normativo. Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial. Normas operativas de administración de capital humano. Nuevas normas de modernización. Convenios Colectivos en el Sector Público Nacional, provincial y municipal. Convenios sectoriales. Aspectos administrativos: régimen disciplinario. Remuneraciones. Modalidades de vinculación laboral con la administración Pública. Tercerización y precarización laboral. Efectos sobre las condiciones de trabajo. Carrera administrativa LEY L N° 3487 Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro. LEY L N° 1844 Estatuto del empleado público provincial.

- **6.4.3.5 Formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo del capital humano**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3 er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 5 hs.

Total de horas: 80 hs

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

En este espacio curricular se brinda las herramientas fundamentales para que las/os estudiantes adquieran conocimiento sobre la formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo del capital humano en los distintos organismos de la provincia de Río Negro.

La finalidad de esta cursada es que los/as estudiantes puedan diseñar, planificar, direccionar y evaluar proyectos, las cuales serán habilidades requeridas a los profesionales que se desempeñen en los diferentes organismos de la provincia de Río Negro.

Ejes de contenidos. Descriptores

Preparación y Formulación de Proyectos. Atributos del proyecto. Ciclo de vida del proyecto. Tipos de Proyecto. Beneficios. Estructuras organizacionales para la gestión de proyectos. Identificación y selección de un proyecto. Cédula del proyecto. Elaboración de una propuesta de proyecto. Análisis y Evaluación.

Planificación y Control de Proyectos. Objetivo y alcance del proyecto. Estructura de división del trabajo. Asignación de responsabilidades. Definición, secuencia y estimación de la duración de actividades. Ruta crítica. Identificación y evaluación de los riesgos, plan de respuesta del proyecto. Planteamiento y Control de la calidad del proyecto.

Dirección de Proyectos. Responsabilidades. Habilidades directivas: liderazgo, comunicación, interpersonales, manejo de crisis, manejo de estrés, resolución de problemas, negociación, administración del tiempo, delegación, administración de los cambios. Influencia y habilidades políticas.

6.5. CAMPO DE FORMACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE.

La formación de Prácticas Profesionalizantes son aquellas estrategias formativas integradas en la propuesta curricular, con el propósito de que los y las estudiantes fortalezcan, integren y desarrollen, las capacidades y saberes que conciernen con el perfil profesional en el que se están formando, organizadas por la institución educativa, las cuales pueden darse dentro o fuera de la propia institución, garantizando una articulación entre teoría y praxis en situaciones de trabajo.

Las prácticas profesionalizante proponen acercamientos progresivos al campo ocupacional, a partir de espacios socio-educativos con prácticas de observación, acompañamiento, integración e intervención, con sus propios procesos de reflexión y de socio-construcción del campo, favoreciendo la aprehensión y consolidación del conocimiento propio del perfil en formación, poniendo a los y las estudiantes en contacto con diferentes situaciones y problemáticas que permitan tanto la identificación del objeto de la práctica profesional como la del conjunto de procesos científicos, culturales, sociales y jurídicos que se involucran y encuentran en tensión en la temática.

Las prácticas profesionalizantes se orientan a generar posibilidades para realizar experiencias formativas en distintos contextos y entornos de aprendizaje complementarios entre sí.

En este sentido, las prácticas pueden desarrollarse:

- En un ámbito exterior a la institución educativa.
- En un ámbito interior de la institución educativa.
- En ambos contextos al mismo tiempo.

Ámbito Exterior: En las prácticas profesionalizantes insertas en el mundo del trabajo, los estudiantes ejercitan y transfieren aprendizajes ya incorporados, y también aprenden nuevos contenidos o saberes propios del ejercicio profesional, que le corresponde al campo laboral específico. Asimismo, se desarrollan relaciones interpersonales, horizontales y verticales propias de la organización.

Ámbito Interior: Cuando las prácticas profesionalizantes se dan en el contexto de la institución educativa, se orientan a la implementación de proyectos institucionales: productivo o tecnológico y/o actividades de extensión, respondiendo a necesidades de la comunidad. En este ámbito se destaca que los aprendizajes están encaminados por una concepción del trabajo, en tanto práctica social y cultural, en lugar de estar centrados en las particularidades de las funciones en un lugar de trabajo determinado.

Teniendo como referencia los ámbitos explicitados anteriormente, las prácticas profesionalizantes pueden implementarse mediante diferentes formatos, respetándose claramente los propósitos y objetivos planteados para su realización. En este sentido las prácticas profesionalizantes pueden estar comprendidas en:

Actividades en espacios reales de trabajo: las mismas se desarrollan en instituciones y organismos, a través de los cuales se generan los mecanismos de articulación (convenios, actas acuerdos, etc.) que permiten la participación de los estudiantes en lugares y horarios definidos para tal fin.

Actividades de extensión: diseñadas para satisfacer necesidades comunitarias. Las mismas podrán definirse y planificarse en función de relevamientos y demandas que se presenten en la institución, evaluándose la pertinencia de las mismas en función de los objetivos planteados.

Proyectos tecnológicos: orientados a la investigación, experimentación y desarrollo de procedimientos, bienes o servicios relevantes desde el punto de vista social y que introduzcan alguna mejora respecto de los existentes.

Cualquiera sea la tipología que adopten las prácticas profesionalizantes, las mismas deben respetar las siguientes condiciones para su implementación:

- Estar planificadas desde la institución educativa, monitoreadas y evaluadas por un docente o equipo docente especialmente designado a tal fin y una autoridad educativa, con participación activa de los estudiantes en su seguimiento.
- Estar integradas al proceso global de formación.
- Desarrollar procesos de trabajo, propios de la profesión y vinculados a fases, procesos o subprocesos productivos del área ocupacional profesional.
- Favorecer la identificación de las relaciones funcionales y jerárquicas del campo profesional, cuando corresponda.
- Hacer posible la integración de capacidades profesionales significativas y facilitar desde la institución educativa su transferibilidad a las distintas situaciones y contextos.

- Disponer la puesta en juego de valores y actitudes propias del ejercicio profesional responsable. Propiciar la ejercitación gradual de niveles de autonomía y criterios de responsabilidad profesional. Viabilizar desempeños relacionados con las habilidades profesionales.

6.5.1 PRIMER AÑO

- **6.5.1.1 Prácticas Profesionalizantes I**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 1er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 6hs.

Total de horas: 96

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La Práctica Profesionalizante en el Primer Año inicia a los y las estudiantes en ámbitos ligados al mundo laboral, este espacio curricular tiene la intención de generar espacios de análisis, investigación y reflexión referidos a los aspectos de su futuro laboral, pretende brindar y generar espacios de análisis, investigación y reflexión referidos a los aspectos relacionados con la planificación de políticas públicas. En una estructura de mayor complejidad en la que se evidencie la tensión entre la teoría y la práctica. Implica un medio para que los y las estudiantes, puedan vivenciar e ir asumiendo progresivamente saberes y conductas que definen su futuro profesional, su propósito es acercar al futuro técnico o técnica con instituciones públicas y/o comunitarias, y deberá estar en articulación tanto como Espacio Curricular y como campo de formación de contenidos y saberes.

Ejes de contenidos. Descriptores

A partir de situaciones desarrolladas en el mismo ámbito de formación académica bajo la supervisión y coordinación de un profesor, aplicando estrategias de enseñanza que incorporan el análisis de casos, la resolución de problemas y el desarrollo de entrenamientos específicos en contextos de simulación. Se referirán a problemas y preguntas que le permitan al estudiante profundizar el desarrollo de las competencias necesarias y suficientes para resolver cualquier problema específico que se relacione con sus competencias profesionales.

6.5.2 SEGUNDO AÑO

- **6.5.2.1 Prácticas Profesionalizantes II**

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 2do año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 6hs.

Total de horas: 96

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La Práctica Profesionalizante del Segundo Año pretende involucrar a los y las estudiantes con ámbitos ligados al mundo laboral desde una perspectiva de intervención y abordaje de situaciones concretas. Este espacio curricular tiene la intención de generar procesos de observación en relación a los abordajes de distintas problemáticas propias de la profesión y vinculados al área ocupacional profesional, planificando acciones en el marco de un trabajo interdisciplinario e interinstitucional.

Ejes de contenidos. Descriptores Aspectos Metodológicos

Las prácticas se realizarán a partir del abordaje de situaciones reales en instituciones locales y provinciales que tengan que ver con su área de formación, bajo la coordinación y supervisión de un/a profesor/a, aplicando estrategias de enseñanza que incorporan el análisis de casos, la resolución de situaciones de conflictos, y el abordaje de personas en situación de violencia por motivos de género. Se referirán a problemas y preguntas que le permitan al o la estudiante profundizar el desarrollo de las competencias necesarias y suficientes para resolver el abordaje de situaciones, la contención y/o el necesario diagnóstico que prevea algún tipo de derivación o articulación integral. Las diferentes situaciones en las que pueda observar, intervenir, participar, o desarrollar, le permitirán a los y las estudiantes ir consolidando la formación y su perfil profesional, de manera tal que les facilite su inserción laboral contando con esta experiencia previa.

6.5.3. TERCER AÑO

▪ 6.5.3.1 Prácticas Profesionalizantes III

Formato: Asignatura

Régimen de cursada: Cuatrimestral

Ubicación en el diseño curricular: 3er año 2do cuatrimestre

Asignación de horas semanales: 6 hs.

Total de horas: 96

Capacidades vinculadas a la Unidad Curricular

La Práctica Profesionalizante del Tercer Año pretende involucrar a los y las estudiantes con ámbitos ligados al mundo laboral desde una perspectiva de diseño y/o acompañamiento de una propuesta de trabajo en relación a la generación de proyectos de vida autónomos para personas destinatarias, particularmente desde un abordaje de la vulnerabilidad social, y con eje también en el análisis de información

para la compilación de datos que sirvan a los efectos de realizar el monitoreo de la intervención.

Ejes de contenidos. Descriptores

Las prácticas se realizarán a partir del abordaje de situaciones reales en instituciones locales y provinciales que tengan que ver con su área de formación, bajo la coordinación y supervisión de un/a profesor/a, aplicando los contenidos aprendidos a una propuesta concreta que tenga como finalidad promover el desarrollo de una o más de las autonomías que se trabajan en el módulo 6.4.3.3.

VII BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Diseño Curricular para la Formación Docente de Nivel Primario. Subsecretaria de Formación y Capacitación Docente – Dirección de Nivel Superior. Río Negro.
- Diseño curricular profesorado educación primaria 2015
- EDELSTEIN, G. (1996). Un capítulo pendiente: el método en el debate didáctico contemporáneo. En: Corrientes Didácticas Contemporáneas. Buenos Aires: Paidós.
- MONEREO Carles (2017) “Dime como evalúas y te diré como aprenden tus alumnos”. Entrevista realizada en Blog de educación y Tic Tiching
- SANTOS GUERRA M. Ángel (2015) “La evaluación como aprendizaje” Narcea ediciones pág. 17
- Ortiz Jiménez Marco Antonio y otros (2017) El capital humano en la Administración Pública Mexicana.

ANEXO I

ENTORNO FORMATIVO

El/la Técnico/a Superior en Gestión de Capital Humano requiere de instancias de formación teóricas y prácticas integradas y desarrolladas en ámbitos propios del desempeño profesional.

Teniendo en cuenta el fortalecimiento de la calidad de los procesos formativos, la resolución aprobatoria del Marco de referencia 295/16 ANEXO I se ha acordado establecer los siguientes requisitos mínimos para el funcionamiento de la Carrera de Técnico Superior en Gestión de Capital Humano.

Tecnicatura en Gestión de Capital Humano

La formación de profesionales en el área de Gestión de capital humano requiere, al igual que en cualquier otro proceso formativo, docentes que dominen y articulen distintos campos de saberes: un dominio del campo disciplinar específico, un saber pedagógico-didáctico que encuadre su propuesta de enseñanza y un conocimiento de la dinámica institucional que le permita contextualizar su práctica docente.

Caracterización del equipo docente:

- **Área del conocimiento del campo profesional**

El equipo docente deberá:

- acreditar conocimientos específicos vinculados al campo profesional que es su objeto de estudio y del cual será partícipe activo en el ejercicio de su profesión;
- conocer aspectos cognitivos de las disciplinas vinculadas a su campo;
- poseer conocimientos acerca de las últimas innovaciones tecnológicas propias de su campo profesional.

- **Área pedagógico-didáctica:**

El equipo docente deberá:

- acreditar formación docente que le permita traducir los saberes técnico-profesionales en propuestas de enseñanza;
- poseer capacidad de planeamiento;
- ser capaz de recrear ámbitos de desempeño de distintas áreas ocupacionales;

-poseer capacidad para evaluar y considerar las características de los estudiantes: competencias y saberes previos, características socio-cognitivas y contexto socio-cultural.

- **Área gestional-institucional:**

El equipo docente deberá:

- demostrar compromiso con el proyecto institucional;
- ser capaz de vincularse con los diversos actores y niveles institucionales;
- orientar a los estudiantes en relación con el perfil técnico-profesional;
- demostrar capacidad para adaptar su plan de trabajo a diversas coyunturas.

ANEXO II

RÉGIMEN DE CORRELATIVIDADES

1er Año- Unidad Curricular	Para cursar Tener cursado:	Para aprobar Tener aprobado:
Primer Cuatrimestre		
Estado y sociedad	-----	-----
Administración general	-----	-----
Gestión de Capital humano I	-----	-----
Derecho administrativo	-----	-----
Segundo Cuatrimestre		
Sociología	-----	-----
Introducción a la economía	-----	-----
Comunicación institucional	-----	-----
Gestión de calidad en el sector público	-----	-----
Práctica profesionalizante I	-----	-----
2do Año- Unidad Curricular	Para cursar Tener cursado:	Para aprobar Tener aprobado:
Primer cuatrimestre		
Psicología social	-----	-----

Gestión de Capital humano II	Gestión de Capital humano I	Gestión de Capital humano I
Nuevas tecnologías en el sector público	-----	-----
Segundo Cuatrimestre		
Gestión de estructura organizativa	-----	-----
Formación, capacitación y perfeccionamiento del Capital Humano	-----	-----
Estructura y procesos organizacionales	-----	-----
Práctica profesionalizante II	Práctica profesionalizante I	Práctica profesionalizante I
3er Año Unidad curricular	Para cursar Tener cursado:	Para aprobar Tener aprobado:
Primer Cuatrimestre		
Gestión del conocimiento en las organizaciones públicas	-----	-----
Gestión de Capital Humano III	Gestión de Capital Humano II	Gestión de Capital Humano II
Teorías de las organizaciones públicas	-----	-----
Arquitectura de un sistema integrado del Capital Humano	-----	-----
Segundo Cuatrimestre		
Modernización del sector público y nuevas tecnologías	-----	-----
Política de empleo público y sistemas de desarrollo del capital humano	-----	-----
Formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo del capital humano	-----	-----

Práctica profesionalizante III	Práctica profesionalizante II	Práctica profesionalizante II
---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------